

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI  
PIMPINAN CV. PANGERAN MAS INTERNATIONAL TAILOR  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN DEDIKASI KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Komunikasi**



**Oleh :**

**HASAN ALI  
10543001352**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2009**

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “*Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan*”, yang ditulis oleh :

Nama : Hasan Ali  
NIM : 10543001352  
Jurusan : Ilmu Komunikasi

Telah dimunaqasahkan dalam sidang ujian sarjana pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 18 Januari 2010

Sehingga skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 18 Januari 2010  
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Prof. Dr. Amril, M, MA  
NIP: 195612311986031042

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Drs.H. Suhaimi, M.Ag.  
NIP.196204031997031002

Penguji I

M. Ridho. ZA. S.IP, M.Com  
NIP.130304038

Masduki Affandi, M.Ag  
NIP. 197106121998031003

Penguji II

Mardhiah Rubbani, M.Si  
NIP.197903022007012023

Pekanbaru, Januari 2010

PEMBIMBING SKRIPSI

Miftahuddin, M.Ag

No. : Nota Dinas

Lamp : -

Hal : **Pengajuan Skripsi**  
**a.n. Hasan Ali**

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Dakwah Dan**  
**Ilmu Komunikasi UDV Suska Riau**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Setelah kami membaca, meneliti dan memberikan petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami berpendapat bahwa saudara : **Hasan Ali, NIM : 10543001352**, dengan judul skripsi : **Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja dan Dedikasi Karyawan**. Skripsi ini diajukan pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi untuk menempuh ujian dalam Jurusan Ilmu Komunikasi.

Harapan kami, dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam Sidang Munaqasah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Pembimbing

**Miftahuddin, M.Ag**

NIP. 197505112003121003

***Semua Berangkat Dari Kesederhanaan, Kesabaran, Ketekunan, Kerja Keras,  
Semangat Dan Motivasi Yang Kuat, Dan Yang Paling Utama Adalah  
Sikap Kepasrahan Kita Kepada Yang Maha Kuasa Adalah  
Kunci Sukses Dalam Usaha Dan Bekerja***

***Yatino Santosa  
Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor***

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV.Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan. Ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan serta faktor- faktor yang mempengaruhinya.

Adapun kegunaan penelitian ini secara teoritis untuk memberikan sumbangan ilmiah dibidang ilmu komunikasi bagi penulis, mahasiswa dan masyarakat umum. Secara praktis dapat menambah wawasan serta masukan bagi semua pihak yang terkait, khususnya keluarga besar CV. Pangeran Mas International Tailor dan secara akademis adalah bagi penulis sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di CV. Pangeran Mas International Tailor. Subjek dari penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor. Objek dari penelitian ini adalah peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel. Jumlah karyawan sebanyak 50 orang dimana 10 orang menolak diberi angket penelitian, 40 orang karyawan bersedia diberi angket penelitian, 34 orang karyawan mengisi dan mengembalikan angket penelitian serta 6 orang karyawan tidak mengembalikan angket penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dengan pimpinan perusahaan, angket dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan *Metode Deskriptif Kuantitatif*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan adalah "Baik" atau "Berperan" dengan hasil persentase 74,23%. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor Eksternal hasilnya adalah "Sangat Baik" atau "Sangat Berpengaruh" dengan persentase 78,50%, dan Faktor Internal hasilnya adalah "Sangat Baik" atau "Sangat Berpengaruh" dengan persentase 83,57%. Kesimpulan dari hasil wawancara dengan pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor adalah ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan di perusahaan Yaitu : *Komunikasi yang efektif, motivasi, kedisiplinan, kesejahteraan yang adil, perlindungan sumber daya manusia, menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan semua karyawan dan kepemimpinan yang efektif.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. LatarBelakang. ....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	8
C. Permasalahan .....	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
E. Penegasan Istilah.....	9
F. Kerangka Teoritis.....	12
1. Peran.....	12
2. Komunikasi Organisasi .....	13
3. Kinerja.....	28
4. Dedikasi.....	30
5. Teori Organisasi Yang Digunakan.....	34
G. Konsep Operasional .....	37
1. Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan .....	37
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan .....	38
3. Metode Penelitian.....	40
4. Sistematika Penulisan.....	43

<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A.	Sejarah Berdirinya CV. Pangeran Mas International Tailor. ....	44
1.	Sekapur Sirih .....	44
2.	Profil CV. Pangeran Mas International Tailor .....	46
B.	Visi dan Misi CV. Pangeran Mas International Tailor .....	47
1.	Visi .....	47
2.	Misi.....	48
C.	Legal Formal, Budaya Kerja dan Motto Perusahaan. ....	48
1.	Legal Formal .....	48
2.	Budaya Kerja.....	49
3.	Motto .....	49
D.	Struktur Organisasi CV. Pangeran Mas International Tailor.....	50
E.	Personalia Kepengurusan.....	50
F.	Tugas dan Tanggung jawab .....	51
G.	Sarana dan Prasarana di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	53
H.	Data Diri Karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor.....	54
I.	Peta Lokasi Penelitian di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	57
<b>BAB III</b>	<b>PENYAJIAN DATA.....</b>	<b>58</b>
A.	Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan .....	59
1.	Data Responden.....	59
2.	Opini Responden .....	62
B.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan.....	72
1.	Faktor Eksternal .....	72

2. Faktor Internal.....	77
C. Wawancara Penulis dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor.....	79
<b>BAB IV ANALISA DATA.....</b>	<b>85</b>
A. Analisa Data Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan .....	92
B. Analisa Data Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan .....	97
1. Faktor Eksternal.....	97
2. Faktor Internal .....	100
C. Analisa Data Wawancara Penulis dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor.....	103
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	106
B. Saran .....	108

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, yang dengannya manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Dengan komunikasi kita dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih-sayang, menyebarkan pengetahuan dan melestarikan peradaban. Tetapi dengan komunikasi kita juga menyebarkan dan menyuburkan perpecahan, menghidupkan permusuhan, menanamkan kebencian, merintangi kemajuan dan menghambat pemikiran.

Kehidupan sehari-hari manusia dihadapkan pada persoalan yang beraneka ragam seperti politik, sosial dan agama, ekonomi, dimana hal tersebut merupakan fitrah manusia sendiri sebab manusia sebagai makhluk yang selalu berinteraksi satu sama lainnya dalam proses ini terjadilah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampaian pesan dan ditujukan kepada penerima pesan, Edwar Depari dalam Widjaja (2000:13).

Proses komunikasi adalah kelangsungan organisasi berkaitan dengan kemampuan manajemen untuk menerima, menyampaikan dan melaksanakan komunikasi. Hal ini akan menghubungkan organisasi dengan lingkungannya termasuk bagian-bagiannya. Informasi mengalir dari dan ke organisasi itu,

termasuk di dalam organisasi itu sendiri, komunikasi mengintegrasikan kegiatan intern organisasi, (Gibson,dkk,1985:17). Dalam buku *Komunikasi Organisasi* dijelaskan bahwa komunikasi memiliki komponen dasar dan prinsip dasar yang digunakan dalam proses komunikasi, yaitu :

1. Komponen dasar komunikasi

- a. *Pengirim pesan* adalah individu atau orang yang mengirim pesan.
- b. *Pesan* adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima.
- c. *Saluran* adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima.
- d. *Penerima pesan* adalah yang menganalisa dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
- e. *Balikan* adalah respons terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan.

2. Prinsip dasar komunikasi.

- a. *Komunikasi adalah Suatu proses*, karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir dan selalu berubah-ubah
- b. *Komunikasi adalah Sistem*, komunikasi terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen mempunyai tugas masing-masing.
- c. *Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi*, adalah saling bertukar komunikasi.
- d. *Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja*. Komunikasi yang disengaja terjadi apabila pesan yang memiliki maksud tertentu

dikirimkan kepada penerima yang dimaksudkan. Dan apabila pesan yang tidak disengaja dikirimkan atau tidak dimaksudkan untuk orang tertentu untuk menerimanya maka itu dinamakan komunikasi tidak sengaja. (Muhammad,2000:17-21).

Organisasi merupakan satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinyu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan, Robbin,S.P.(1986) dalam Sopiah (2008:2). Suatu organisasi terbentuk apabila usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Kondisi ini timbul disebabkan oleh karena tugas itu terlalu besar atau terlalu kompleks untuk ditangani satu orang. Oleh karena itu suatu organisasi dapat kecil seperti usaha dua orang individu atau dapat sangat besar yang melibatkan banyak orang dalam interaksi kerja sama. Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia dan didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna, ia tumbuh dan bertambah matang melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak teratur.

Tujuan komunikasi dalam proses organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) agar terjadi penyertaan dalam kerangka referensi (*frame of references*) maupun bidang pengalaman (*field of experiences*). Walaupun nyaris mustahil menyamakan ranah kognitif individu-individu dalam organisasi, tetapi melalui kegiatan komunikasi yang terencana dan substansi

isinya terdesain, minimal terjadi proses penyebaran (*deffusi*) dimensi-dimensi pada setiap orang. (Panuju,2001:03).

Salah satu ciri komunikasi organisasi yang paling nyata adalah konsep hubungan (*relationship*). Goldbaher (1979) mendefinisikan organisasi sebagai "Sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung (*Interdependent*). Bila sesuatu saling bergantung ini berarti bahwa hal-hal tersebut mempengaruhi dan saling dipengaruhi satu sama lainnya. Pola dan sifat hubungan dalam organisasi dapat ditentukan oleh jabatan dan peranan yang ditetapkan bagi jabatan tersebut. Dan ini memberi struktur dan stabilitas kepada organisasi tersebut". (Pace, dkk, 2001:201).

Untuk mengoptimalkan peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami cara-cara dan macam komunikasi baik dengan bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak.

Komunikasi yang efektif oleh pimpinan kepada anggotanya dapat menjadi satu motivasi bagi anggotanya untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang efektif menurut Stewart L.Tubbs dan Sylvia Moss (1974:4-13) paling tidak menimbulkan lima hal, yaitu : pengertian, kesenangan, pengaruh pada resiko, hubungan yang makin baik dan tindakan. Komunikasi juga ditujukan untuk

menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk menumbuhkan dan mempertahankan hubungan yang memuaskan orang lain dalam hal interaksi dan asosiasi, pengendalian dan kontrol serta cinta dan kasih sayang. (Jalaluddin Rahmat,2005:14).

Komunikasi organisasi yang berjalan baik akan mempengaruhi kinerja dan dedikasi anggota organisasi. Untuk itu proses pengorganisasian dapat dilakukan dengan baik dan ilmiah dimana organisasi yang disusun akan baik, efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat dedikasi anggota akan menentukan gairah semangat kerja dan kedisiplinan, jika dedikasi anggota baik maka rentang kendali seorang pimpinan semakin baik dan juga sebaliknya. Jadi organisasi merupakan suatu hubungan struktural yang mengikat dan menyatukan organisasi dan atas dasar ini semua anggota di koordinasi.(SP.Hasibuan,2006:135).

Organisasi memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan pemimpin atau kepemimpinan, yang memiliki fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Pimpinan memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dan menentukan kemana organisasi mau dibawa dan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan itu tentu bukan perkara mudah karena ada faktor manusia yang ada dalam organisasi dengan berbagai latar belakang seperti : budaya, pendidikan, agama dan suku yang seringkali memunculkan masalah yang

rumit dan sulit dipecahkan dibanding dengan masalah-masalah yang bersifat teknis. Dengan demikian pimpinan organisasi harus mampu berkomunikasi dengan baik dan efektif untuk menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi agar nantinya tidak timbul salah penafsiran dalam proses komunikasi.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pimpinan harus mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada anggota agar keinginan organisasi bisa tercapai. Dengan komunikasi dan interaksi yang baik, pimpinan dapat langsung melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi. Hal ini disebabkan komunikasi merupakan peralatan manajemen untuk mencapai tujuan, dan dapat menciptakan kerja sama yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. (Handoko,2003:272).

Berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi yaitu : atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan, jika terjalin dengan baik maka organisasi tersebut akan menjadi sehat. (Sopiah,2008:141).

CV. Pangeran Mas International Tailor adalah salah satu perusahaan yang memproduksi pakaian jadi dan terletak di salah satu pusat bisnis kota Pekanbaru yang beralamat di Jl.Tangkuban Perahu/Tengku Zainal Abidin No.14 D. Sebagai usaha yang sedang tumbuh dan berkembang, perusahaan itu cukup diminati oleh seluruh lapisan masyarakat terutama kalangan menengah, kalangan atas, instansi pemerintah dan juga selebritis yang pernah berkunjung ke Pekanbaru. Ini adalah satu nilai dan modal yang positif yang harus dijaga guna mempertahankan citra serta eksistensi perusahaan itu sendiri. Untuk mempertahankan citra dan eksistensi

perusahaan bukan pekerjaan yang mudah, ada langkah-langkah strategis yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah meningkatkan komunikasi efektif dengan semua karyawan, membuat strategi organisasi yang baik, meningkatkan sarana dan prasarana di perusahaan serta pemberdayaan karyawan agar tetap loyal, disiplin serta memiliki kinerja dan dedikasi yang baik terhadap perusahaan.

Setelah dilakukan penelitian awal dan melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan tentang kondisi di CV. Pangeran Mas International Tailor, terdapat beberapa permasalahan atau gejala-gejala sebagai berikut, yaitu :

1. Semua karyawan tidak mendapatkan kontrak kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang tenaga kerja
2. Semua karyawan tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak pekerja
3. Semua karyawan dapat bekerja dan keluar dari perusahaan tanpa aturan yang jelas.

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang diberi judul : **”PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN CV. PANGERAN MAS INTERNATIONAL TAILOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN DEDIKASI KARYAWAN”**.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

1. Komunikasi, kinerja dan dedikasi dalam sebuah organisasi adalah hal yang sangat menentukan kesuksesan jalannya organisasi, maka studi tentang ini sangat penting untuk diteliti
2. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana seorang pimpinan perusahaan mampu mengkondisikan perusahaannya dengan dihadapkan masalah penting yang merupakan hak dari karyawan.
3. Judul tersebut sangat relevan dengan jurusan penulis di jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

## **C. Permasalahan**

1. Identifikasi Masalah
  - a. Kegiatan komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
  - b. Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
2. Batasan Masalah
  - a. Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan
  - b. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.



### 3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
- b. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, untuk memberikan sumbangan ilmiah di bidang komunikasi bagi penulis, mahasiswa dan masyarakat umum.
- b. Secara praktis, dapat menambah wawasan serta masukan bagi semua pihak yang terkait, khususnya CV. Pangeran Mas International Tailor.
- c. Secara akademis, khusus bagi penulis untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana Strata satu (S1) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA Riau

## **E. Penegasan Istilah**

Guna menghindari kesalah pahaman terhadap istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah tersebut dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **a. Peran**

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu system. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. (Kozier Barbara, 1995:21).

### **b. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi adalah proses mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain, menurut Forestdale (1981) dalam Arni Muhammad (2000:3). Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab, Schein (1982) dalam Arni Muhammad (2000:3).

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Defenisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu : proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian, Goldhaber (1986) dalam Arni Muhammad (2000:67).

### c. CV. Pangeran Mas International Tailor

CV. Pangeran Mas International Tailor adalah salah satu perusahaan yang memproduksi pakaian jadi dan terletak di salah satu pusat bisnis kota Pekanbaru yang beralamat di Jl.Tangkuban Perahu/Tengku Zainal Abidin No. 14 D. Perusahaan itu cukup diminati oleh seluruh lapisan masyarakat terutama kalangan menengah, kalangan atas, instansi pemerintah dan juga selebritis yang pernah berkunjung ke Pekanbaru. Usaha ini dibangun dengan semangat kesederhanaan, kerja keras dan motivasi yang kuat untuk maju dan sukses.

### d. Kinerja

Kinerja adalah menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.(Kartini,1992:32). Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dalam kemampuan kerja (Departemen P & K,1997:503).

Kinerja adalah tingkat sejauh mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja personil atau penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan, penilaian merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut review kinerja, evaluasi karyawan atau ranting personalia (Simamora, 1999:372).

### e. Dedikasi

Dedikasi adalah merupakan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha dan tujuan mulya (KBBI,2005). Dedikasi adalah Pengabdian, pembaktian dan penggunaan waktu semata-mata karena akan kesadaran tugas dan tanggung jawab, Badudu, dkk dalam KUBI (1994).

## **F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional**

### **I. Kerangka Teoritis**

#### **a. Peran**

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. (Kozier Barbara, 1995:21).

Menurut Giros, Meson dan Mceachere dalam Berry (1983:99), peran adalah sebagai perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.

Peran dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. *Peran Individu* adalah bagaimana seseorang individu menjalankan fungsinya sebagai seorang makhluk sosial yang berhubungan dengan individu lain atau dalam kehidupan antara atasan dan bawahan
2. *Peran Kelompok* adalah kerjasama dua orang atau lebih dalam menjalankan perannya sebagai pemberi harapan kepada orang lain.

Jika melihat penjelasan di atas, peran merupakan suatu potensi yang dapat dilakukan oleh seorang komunikator kepada komunikan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dan yang dimaksud dengan peran dalam penelitian ini adalah bagaimana peran komunikasi organisasi pimpinan organisasi dalam memanajemen organisasinya. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi dan manajemen yang baik dan efektif, sehingga apa yang

disampaikan dan diputuskan tidak merugikan anggota organisasi. Antara pimpinan dan anggota organisasi diharapkan mampu untuk mencapai kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **b. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi adalah proses mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain, Forestdale (1981) dalam Arni Muhammad (2000:3). Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab, Schein (1982) dalam Arni Muhammad (2000:3).

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Defenisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu : proses, pesan, peran, jaringan, saling tergantung, hubungan lingkungan dan ketidakpastian, menurut Goldhaber (1986) dalam Arni Muhammad (2000:67). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu penyampaian informasi dari seseorang (*komunikator*) kepada prang lain (*komunikan*) dengan menggunakan teknik yang mudah dipahami, menggunakan lambang yang mudah dipahami, dilakukan dalam struktur organisasi atau perusahaan yang sama, dilakukan oleh atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atasan dengan atasan maupun bawahan dengan bawahan lainnya.

Ada beberapa hal yang cukup penting yang harus dipahami dalam kaitannya dengan komunikasi organisasi yaitu :

### **1. Fungsi Komunikasi Organisasi**

Fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai pembentuk, maksudnya adalah suatu iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau jumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja dalam organisasi, menurut Berry,dkk dalam Panuju (2001:2). Selain itu ada empat fungsi komunikasi yang harus diketahui yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan di dalam perusahaan.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.(Sopiah,2008:142).

Selain empat fungsi komunikasi yang dikemukakan di atas, ada beberapa fungsi komunikasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Mudjito dalam Widjaja (2000:66), yaitu :

1. Komunikasi merupakan alat organisasi sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Komunikasi merupakan alat untuk mengubah perilaku para anggota dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi adalah alat agar informasi dapat disampaikan kepada seluruh anggota organisasi.

Dengan melihat fungsi komunikasi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memegang peran penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi daryawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Selain mengetahui fungsi komunikasi yang begitu penting dan menentukan dalam organisasi, dalam proses komunikasi mengandung tujuh unsur utama yang perlu dicermati dan dipahami oleh pelaku komunikasi yaitu : *pengirim, penyandian (ecoding), pesan, saluran, penerima, penafsiran, umpan balik dan gangguan.* (Sopiah, 2008:143-144).

Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi kepada pihak lain, dalam prakteknya terdapat empat aliran komunikasi formal yang merupakan pedoman kemana seseorang dapat berkomunikasi yaitu :

1. Komunikasi Dari Atas Kebawah

Komunikasi dari atas kebawah merupakan aliran komunikasi dari atas ke bawah melalui hierarki organisasi. Bentuk aliran ini berupa prosedur organisasi, instuksi tugas, umpan balik terhadap prestasi bawahan,

penjelasan tentang tujuan organisasi dan lain sebagainya. Salah satu kelemahannya adalah ketidak-akuratan informasi karena harus melewati beberapa tingkatan

## 2. Komunikasi Dari Bawah Keatas

Komunikasi dari bawah ke atas dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi. Komunikasi ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan, kotak saran, pertemuan kelompok dan lain sebagainya. Salah satu kelemahan dari komunikasi ini adalah bawahan sering memberikan informasi yang tidak kurang benar kepada atasannya, terutama informasi yang kurang mengesankan. Dan komunikasi ini seringkali dikatakan sebagai penyampaian informasi yang menyenangkan atasan bukan bukan informasi yang perlu diketahui oleh atasan.

## 3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi kepada orang-orang yang memiliki hierarki yang sama dalam suatu organisasi, misalnya komunikasi antara manajer produksi dengan manajer pemasaran.

## 4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan aliran komunikasi dari orang-orang yang memiliki hierarki yang berbeda dan tidak memiliki hubungan kewenangan secara langsung. Misalnya komunikasi antara manajer pemasaran dengan kepala bagian pengendalian mutu. (Sopiah, 2008: 149-150).



## 2. Jenis-Jenis Komunikasi Organisasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang lazim digunakan dalam proses komunikasi yaitu :

### 1. Komunikasi Tertulis

Komunikasi tertulis adalah komunikasi yang disampaikan dengan menggunakan tulisan. Keuntungan dari komunikasi tertulis adalah : *dapat dipersiapkan dengan baik, dapat dibaca berulang-ulang, menurut prosedur tertentu dan mengurangi biaya*. Dan kelemahannya adalah : *memerlukan dokumentasi yang cukup banyak, umpan balik yang diminta cukup lama datanya*.

### 2. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan adalah komunikasi yang disampaikan dengan menggunakan lisan. Keuntungan dari komunikasi ini adalah : *prosesnya cepat, langsung, terhindar dari salah faham, jelas dan informal*. Dan kelemahannya adalah : *dilaksanakan secara lambat dan lamban, adanya dominasi atasan atau seseorang atau orang lain*.

### 3. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi Non Verbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik, pantomim dan bahasa isyarat. *Penggunaan bahasa isyarat dapat menimbulkan salah tafsir terutama jika berbeda latar belakang dan budaya*.

### 4. Komunikasi Satu Arah

Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang bersifat koersif. *Dapat berbentuk perintah, instruksi dan bersifat memaksa dengan menggunakan sangsi-sangsi*.

## 5. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah lebih bersifat informatif dan persuasif dan memerlukan hasil yaitu umpan balik.(Widjaja,2000:98-100).

### 3. Hambatan Komunikasi Organisasi

Oleh karena kompleksnya proses komunikasi, permasalahan dapat muncul pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Beberapa hambatan utama dalam komunikasi yang efektif adalah menilai sumber, penyaringan, tekanan waktu, mendengar secara selektif, masalah bahasa, bahasa kelompok, perbedaan kerangka acuan dan beban komunikasi yang berlebihan.

#### 1. Menilai Sumber

Menilai sumber adalah penafsiran atau pemberian arti terhadap suatu pesan yang dipengaruhi oleh orang yang mengirim pesan tersebut. Pengalaman masa lampau komunikator berpengaruh terhadap pandangan dan reaksi penerima terhadap gagasan, pendapat, saran maupun tindakannya.

#### 2. Penyaringan

Penyaringan berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini umumnya terjadi pada komunikasi dari bawah ke atas dimana informasi yang tidak menyenangkan atasan kemudian dihilangkan.

#### 3. Tekanan Waktu

Keterbatasan waktu merupakan fenomena yang terjadi dalam setiap aspek kehidupan, dan tekanan waktu menciptakan masalah penting dalam proses komunikasi.

#### 4. Mendengarkan Secara Selektif

Mendengarkan masalah secara selektif merupakan dari permasalahan besar persepsi selektif, dimana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lain karena berbagai alasan.

#### 5. Masalah Bahasa

Komunikasi merupakan suatu proses simbolis yang sebagian besar tergantung pada kata-kata yang dimaksudkan mengandung arti tertentu. Seringkali orang berbicara dengan bahasa dan pengertian yang sama, padahal kata-kata yang diucapkannya memiliki arti yang berbeda bagi orang lain atau lawan bicaranya.

#### 6. Bahasa Kelompok

Pada umumnya kelompok-kelompok profesional mengembangkan istilah-istilah teknis yang hanya dimengerti oleh kelompoknya sendiri. Hal ini dimaksudkan selain untuk mempercepat dan membuat komunikasi lebih efektif juga dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan memiliki, kepaduan maupun kebanggaan.

#### 7. Perbedaan Kerangka Acuan

Komunikasi yang efektif memerlukan adanya proses penyandian dan penguraian berdasarkan pada pengalaman yang sama. Orang dalam organisasi dari fungsi atau departemen yang berbeda menafsirkan informasi yang sama dengan cara yang berbeda. Bagian pemasaran menafsirkan penurunan penjualan karena kualitas produk yang rendah,

sementara bagian produksi menafsirkannya sebagai kurang efektifnya kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh bagian pemasaran.

#### 8. Beban Komunikasi Berlebihan

Jika penerima mendapatkan informasi lebih dari yang mungkin dapat mereka tangani maka mereka akan mengalami beban komunikasi yang berlebihan sehingga komunikasi tidak efektif. (Sopiah, 2008: 150-151).

Hafied Cangara dalam buku *Pengantar Ilmu Komunikasi* mengemukakan beberapa hambatan atau rintangan dalam proses komunikasi, yaitu :

##### 1. Gangguan Teknis

Gangguan ini terjadi karena alat yang digunakan untuk berkomunikasi mengalami kerusakan sehingga pesan yang disampaikan sulit dipahami.

##### 2. Gangguan Simantik

Gangguan ini disebabkan karena kesalahan pada bahasa yang digunakan sehingga pesan sulit untuk dipahami seperti : banyak menggunakan kata-kata asing, tidak menggunakan struktur bahasa yang baku atau umum digunakan dan latar belakang budaya yang menyebabkan salah persepsi terhadap simbol-simbol yang digunakan.

##### 3. Gangguan Psikologi

Gangguan ini karena disebabkan adanya persoalan-persoalan dalam diri individu.

##### 4. Rintangan Fisik Atau Organik

Rintangan ini disebabkan karena adanya jarak sosial diantara peserta komunikasi, seperti senior dan junior.

## 5. Rintangan Kerangka Berfikir

Rintangan ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi antara komunikator dan komunikan yang disebabkan oleh latar belakang pengalaman dan pendidikan yang berbeda.

## 6. Rintangan Budaya.

Rintangan ini dikarenakan adanya perbedaan norma, kebiasaan dan nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi. (Cangara,2004:131-134).

Untuk mengatasi gangguan komunikasi dan meningkatkan efektifitas komunikasi dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu :

### 1. Meningkatkan Umpan Balik

Kesalah pahaman dapat dikurangi jika proses umpan balik dilakukan dengan baik. Mekanisme umpan balik dalam organisasi sama pentingnya dengan komunikasi antar pribadi. Manajer memerlukan adanya mekanisme umpan balik sehingga mereka tahu apakah pesannya sudah diterima, dipahami dan dilaksanakan.

### 2. Empati

Empati pada dasarnya merupakan komunikasi yang dilakukan dengan berorientasi pada penerima dimana penggunaan bahasa dan saluran disesuaikan dengan kondisi penerima. Dengan demikian pesan yang disampaikan akan dapat dipahami dengan baik oleh penerima.

### 3. Pengulangan

Pengulangan membantu pendengar atau penerima untuk menginterpretasikan pesan yang tidak jelas atau terlalu sulit dipahami pada saat pertama kali mendengar.

### 4. Menggunakan Bahasa Yang Sederhana

Membiasakan penggunaan bahasa yang sederhana karena hampir semua gagasan dapat disampaikan dalam bahasa yang sederhana sehingga setiap orang dapat memahaminya.

### 5. Penentuan Waktu Yang Efektif

Cara yang cukup efektif baik untuk komunikasi antar pribadi maupun organisasi adalah dengan mengelola waktu untuk berkomunikasi sehingga pesan yang disampaikan tersusun dengan baik, ringkas dan mudah dipahami.

### 6. Mendengarkan Secara Efektif

Meningkatkan komunikasi yang efektif dapat juga dilakukan dengan mendengarkan secara efektif. Komunikasi adalah masalah memahami dan dipahami.

### 7. Mengatur Arus Informasi

Untuk mengatasi hambatan komunikasi karena beban informasi yang berlebihan adalah dengan mengatur arus informasi. Komunikasi diatur mutunya, jumlahnya dan penyampaianya. Informasi yang disampaikan harus sistematis, ringkas dan memiliki bobot kepentingan yang cukup. (Sopiah, 2008:152-153).

Prof. Wilbur Schram dalam Tasmara (1997:5) mengatakan bahwa dengan *frame of reference* yaitu perpaduan pengalaman dan pengertian yang pernah diperoleh komunikan. *Frame of reference* tersebut meliputi nilai-nilai agama, kebudayaan, pendidikan yang pernah di alami seseorang. Jika faktor pengalaman komunikator sama dengan pengalaman komunikan maka komunikasi kemungkinan besar akan berjalan lancar.

#### **4. Kepemimpinan**

Kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagian dari masalah-masalah yang paling sering dibahas dalam kebanyakan organisasi. Tujuan kepemimpinan, disisi lain, adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran dan kesinambungan dalam organisasi.

Ada beberapa asumsi mengenai gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh McGregor (1967) yang menentukan dua perangkat asumsi atau pendapat bipolar yang cenderung dipakai oleh para pemimpin mengenai orang lain. Kedua asumsi tersebut adalah Teori X dan Teori Y.

##### **1. Teori X**

Asumsi Teori X adalah diturunkan dari pendapat mengenai manusia sebagai mesin yang memerlukan pengendalian dari luar. Asumsi Teori X adalah sebagai berikut :

- a. Kebanyakan orang berpendapat bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang tidak menyenangkan dan berusaha menghindarinya.
- b. Kebanyakan orang lebih suka diperintah dan seringkali harus di paksa untuk melakukan pekerjaan mereka.
- c. Kebanyakan orang tidak ambisius, tidak ingin maju dan tidak menginginkan tanggung jawab.
- d. Kebanyakan orang dimotivasi terutama oleh keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan akan rasa aman.
- e. Kebanyakan orang harus dikendalikan dengan ketat dan tidak mampu menyelesaikan masalah dalam keluarga.

Pemimpin yang berpegang kepada Teori X akan menganggap orang sebagai suatu alat produksi, dimotivasikan oleh kebutuhan akan hukuman atau oleh kebutuhan akan uang dan rasa aman. Manajer yang memandang pegawai dengan cara seperti ini cenderung mengawasi mereka dengan ketat, membuat dan menjalankan aturan dengan keras, dan menggunakan ancaman hukuman sebagai alat untuk memotivasi mereka.

## 2. Teori Y

Asumsi Teori Y cenderung berasal dari pendapat mengenai manusia sebagai organisme biologis yang tumbuh, berkembang dan melakukan pengendalian terhadap diri mereka sendiri. Asumsi Teori Y secara ringkas sebagai berikut :

- a. Kebanyakan orang berpendapat bahwa kerja adalah sesuatu yang alamiah seperti bermain.



- b. Kebanyakan orang dimotivasi terutama oleh keinginan mereka untuk diterima lingkungan, mendapatkan pengakuan dan merasa berprestasi seperti juga oleh kebutuhan mereka akan uang untuk memenuhi kebutuhan pokok dan rasa aman.
- c. Kebanyakan orang merasa bahwa pengendalian diri sendiri amat diperlukan supaya pekerjaan dilakukan dengan baik
- d. Kebanyakan orang ingin menerima bahkan menginginkan suatu tanggung jawab bila mereka memperoleh bimbingan, pengelolaan dan kepemimpinan yang tepat.
- e. Kebanyakan orang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara kreatif dalam organisasi. (Pace,dkk,2001:276-279).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat di identifikasikan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan.
- b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan adalah berusaha untuk memotivasi dari pada menyupervisi bawahan. Mereka mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan mereka ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membina hubungan yang akrab, penuh kepercayaan dan penuh penghargaan dengan anggota kelompoknya.

Hasil riset dari Universitas Ohio dan Universitas Michigan mencoba menentukan mana yang paling efektif dari kedua kelompok ini yang menyebabkan kelompok mampu berprestasi. Hasilnya ditemukan bahwa tingkat perputaran karyawan paling rendah dan tingkat kepuasan karyawan paling tinggi ada di bawah kepemimpinan berorientasi karyawan. Sebaliknya pemimpin dengan orientasi tugas mendapatkan tingkat keluhan dan tingkat perputaran yang tinggi di kalangan bawahannya.

Demikian juga penelitian di Universitas Michigan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi karyawan menjadikan kelompok kerja lebih produktif, mereka juga menemukan bahwa pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang memiliki hubungan saling menunjang dengan bawahannya, yang cenderung menerapkan pengambilan keputusan kelompok dari pada individu dan yang mendorong bawahannya untuk menetapkan dan mencapai tujuan prestasi yang tinggi.

Disamping gaya kepemimpinan yang telah diuraikan secara singkat, ada beberapa hal yang harus diperhatikan berkenaan dengan kepemimpinan yaitu :

#### 1. Macam-macam Kepemimpinan

Ada berbagai macam jenis kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

##### 1) Kepemimpinan Transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dengan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah : (a). Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para

karyawan, (b). Para pemimpin melakukan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kerja.

## 2) Kepemimpinan Kharismatik.

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis. Pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non-verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai idiologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

## 3) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

## 4) Kepemimpinan Tim

Empat peran pemimpin tim yaitu : para pemimpin merupakan penghubung bagi para konstituen eksternal, pemimpin tim adalah pemecah masalah, pemimpin tim adalah manajer konflik dan pemimpin adalah pelatih.

## 2. Dimensi Fungsional Kepemimpinan

Ada dua fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu :

### 1) Fungsi Tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara

rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah : menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, mengoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi dan mendiagnosis.

## 2) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah : mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, mengambil konsensus, menciptakan keharmonisan, mengurangi ketegangan.(Sopiah,2008:113-125).

## 3. Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur, kebijaksanaan organisasional dan harapan serta perilaku rekan.

### c. Kinerja

Kinerja adalah menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartini,1992:32). Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dalam kemampuan kerja (Departemen P & K,1997:503).

Kinerja secara umum dapat dibagi tiga, yaitu :

1. Kinerja Administratif.

Kinerja Administratif yaitu berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan wewenang dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan pada organisasi dan berkaitan dengan aliran informasi antara unit kerja dalam organisasi.

2. Kinerja Organisasi.

Kinerja organisasi yaitu kinerja operasional yang berkaitan dengan kemampuan memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki organisasi.

3. Kinerja Strategi.

Kinerja strategi yaitu kemampuan membuat visi kedepan tentang kondisi ekonomi negara yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, (Suryadi,1999:138-140).

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik Situasi

Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi. Lingkungan menetapkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap produktivitas organisasi yang mempengaruhi kinerja.

2. Deskripsi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda memiliki deskripsi yang berbeda pula, program

evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.

### 3. Tujuan-Tujuan Dari Penilaian Kinerja.

Tujuan-tujuan khusus tersebut secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian yaitu evaluasi dan pengembangan. Tujuan dengan pendekatan evaluasi cenderung untuk melihat kinerja masa lalu untuk melaksanakan keputusan-keputusan personalia, sedangkan tujuan dengan pendekatan pengembangan cenderung untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya pengembangan karir.

### 4. Sikap Karyawan Dan Manajer Terhadap Motivasi.

Sikap manajer haruslah memandang evaluasi sebagai objektif, bermanfaat dan adil yaitu diberikan imbalan untuk melaksanakan evaluasi secara efektif. (Simamora,1997:341)

#### **d. Dedikasi**

Dedikasi adalah merupakan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha dan tujuan mulya (KBBI,2005). Menurut Badudu, dkk, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1994) dedikasi adalah pengabdian, pembaktian dan penggunaan waktu semata-mata karena akan kesadaran tugas dan tanggung jawab.

Dari definisi yang telah dikemukakan menunjukan bahwa dedikasi dalam organisasi atau lembaga publik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki, yang nantinya akan memunculkan sikap rela berkorban dalam

melangsungkan kehidupan berorganisasi. Pada intinya dedikasi memiliki keterkaitan dengan komitmen sebagaimana yang dikemukakan oleh Kanter (1986) dalam (Sopiah, 2008:158). Kanter mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkesinambungan adalah komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan berorganisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen Terpadu (*Connection Commitment*).

Komitmen terpadu adalah komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang baik.

3. Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*).

Komitmen terkontrol adalah komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkan. Norma - norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam usaha meningkatkan loyalitas, produktivitas, kinerja dan dedikasinya adalah :

1. **Kompensasi Dan Balas Jasa**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Secara umum tujuan

manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi: (a). *Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas*, (b). *Mempertahankan karyawan yang ada*, (c). *Menjamin keadilan*, (d). *Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan*, (e). *Mengendalikan biaya*, (f). *Memfasilitasi pengertian* dan (g). *Meningkatkan efisiensi administrasi*. Dan Komponen-komponen kompensasi tersebut adalah : (a). *Gaji*, (b). *Upah*, (c). *Insentif*, (d). *Kompensasi tidak langsung*.

## **2. Proteksi Sumber Daya Manusia.**

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktifitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Pemberian proteksi diantara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (a). *Responsibility (tanggung jawab)*, (b). *Skill (keahlian)*, (c). *Mental effort (kerja otak)*, (d). *Physical effort (kemampuan fisik)*, (e). *Working condition (kondisi kerja)*, (f). *Government role (peraturan pemerintah)*.

## **3. Menyesuaikan Harapan Karyawan Dengan Strategi Perusahaan Melalui Komunikasi dan Disiplin Kerja.**

Strategi apapun yang dibangun perusahaan, termasuk strategi sumber daya manusia, akan bermanfaat jika strategi itu dapat diterapkan. Komunikasi yang



efektif dan disiplin kerja yang tinggi akan sangat membantu menyesuaikan harapan karyawan dengan strategi perusahaan yang akan dijalankan.

#### **4. Motivasi dan Kepuasan Kerja.**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu : (a). *Kemungkinan untuk berkembang*, (b) *Jenis pekerjaan*, (c) *Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja atau mengabdikan dirinya*. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu : (a). *Rasa aman dalam bekerja*, (b). *Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif*, (c). *Lingkungan kerja yang menyenangkan*, (d). *Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen*.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut. Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

- a. *Perspektif Kemanusiaan*, bahwa manusia berhak diperlakukan dengan adil dan terhormat.
- b. *Perspektif Kemanfaatan*, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Buhler (1994) menekankan pendapatnya bahwa supaya organisasi berkelanjutan harus di tempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis pada perusahaan.

## 5. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Pemeliharaan hubungan kerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara manajemen (pimpinan) dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak ditumbuh kembangkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan. Ketidak berhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas pada pihak manajemen (pimpinan) dan pekerja saja. Pada dasarnya dalam memelihara hubungan kerja, meliputi : (a).*Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik*, (b).*Bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja*, (c).*Bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi dan mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif*. (Veithzal Rivai, 2004:357-489).

### e. Teori Organisasi Yang Digunakan

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Teori klasik* atau *struktur berasal dari dua teori*.

**Pertama**, *Teori Saintifik Manajemen* yang dikembangkan oleh W.Taylor (1911) yang menekankan pada pembagian pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Sejalan dengan prinsip Taylor ini, Henry Fayol (1919) mengembangkan teori yang agak luas yang menekankan kepada spesialisasi pekerjaan, otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggung jawab.

**Kedua**, *Teori Birokrasi* yang dikembangkan oleh Max Weber (1947) yang menekankan pada pentingnya bentuk struktur hierarki yang efektif bagi organisasi.

Pada teori saintifik manajemen pengelolaan organisasi didasarkan pada prinsip-prinsip kunci seperti : (1). *Pembagian pekerjaan*, (2). *Otoritas dan tanggung jawab*, (3). *Kesatuan komando*. (4). *Kesatuan arah*, (5). *Minat masing-masing bawahan terhadap minat umum*, (6). *Pembayaran yang wajar*, (7). *Sentralisasi*, (8). *Mata rantai komando*, (9). *Perintah*, (10). *Kesamaan*, (11). *Stabilitas kedudukan personel yang tetap*, (12). *Inisiatif dan rasa kesatuan korp*.

Birokrasi merupakan organisasi yang distruktur secara ideal. Birokrasi ini dicapai melalui pembentukan aturan, struktur dan proses dalam organisasi. Organisasi bersifat birokrasi atau tidak dapat dilihat berdasarkan karakteristiknya. Menurut Kreps (1986) karakteristik organisasi adalah sebagai berikut : (1). *Adanya aturan-aturan, norma-norma dan prosedur yang baku mengenai apa yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi*, (2). *Spesialisasi peranan anggota organisasi menurut pembagian kerja*, (3). *Hierarki otoritas organisasi secara formal*, (4). *Pekerjaan karyawan dikualifikasikan berdasarkan kompetensi teknis dan kemampuan melakukan pekerjaan*, (5). *Saling pertukaran*

*dalam pekerjaan sehingga memungkinkan orang lain menggantikan pekerjaan seseorang, (6).Hubungan interpersonal di antara anggota organisasi bersifat profesional dan personal, (7).Deskripsi pekerjaan yang rinci harus diberikan kepada anggota organisasi yang merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, (8).Rasionalitas dan kemungkinan meramalkan aktivitas organisasi dan penyelesaian tujuan.*

a. Anggaran Dasar Teori Klasik

Pandangan teori klasik mengenai organisasi berdasarkan asumsi sebagai berikut : *(1).Organisasi ada terutama untuk menyelesaikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, (2). Bagi suatu organisasi, ada struktur yang tepat bagi tujuan, lingkungan, teknologi dan partisipasi, (3).Pekerjaan organisasi paling efektif bila ada tantangan lingkungan dan kepentingan pribadi terhalang oleh norma-norma rasionalitas, (4).Spesialisasi akan meningkatkan taraf keahlian dan performan individu, (5).Koordinasi dan kontrol paling baik melalui praktek otoritas dan aturan-aturan yang bersifat pribadi, (6).Struktur dapat dirancang secara sistematis dan dapat dilaksanakan, (7).Masalah-masalah organisasi biasanya merefleksikan struktur yang tidak tepat, (8).Dapat diselesaikan melalui perancangan dan pengorganisasian kembali (Bolman,1988).*

b. Unsur Kunci Teori Klasik.

Menurut Scott (Goldhaber,1986) ada empat yang merupakan unsur kunci dari teori organisasi klasik yaitu : *(1).Pembagian kerja, adalah bagaimana organisasi membagi sejumlah pekerjaan terhadap tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, (2).Hierarki proses fungsional, adalah bahwa setiap organisasi*

*terdapat adanya tingkat-tingkat karyawan atau pekerja menurut fungsinya atau pekerjaan yang khusus di dalam organisasi, (3). Struktur, adalah merupakan jaringan hubungan dan peranan dalam organisasi, (4). Pengawasan yang ketat. ( Muhammad,2000:35-39).*

## **II. Konsep Operasional**

Untuk melihat fenomena yang ada dilapangan diperlukan acuan guna melangkah dan mencari data dalam kaitannya dengan masalah yang penulis teliti. Dalam penelitian ini penulis mengetengahkan masalah dengan judul: **“Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan”**.

A. Peran komunikasi organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dapat diketahui melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan secara efektif.
2. Adanya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan secara efektif.
3. Adanya komunikasi antara sesama karyawan secara efektif.
4. Penggunaan bahasa dan pesan yang disampaikan mudah diterima oleh semua anggota organisasi.
5. Adanya media yang digunakan dalam penyampaian pesan oleh pimpinan kepada bawahan .
6. Adanya hukuman atau sanksi yang dibuat oleh pimpinan dalam usaha meningkatkan kedisiplinan karyawan.

7. Pemberian kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan.
8. Adanya proteksi sumber daya manusia kepada karyawan.
9. Adanya pembinaan dan motivasi dari pimpinan kepada karyawan secara jelas dan berkesinambungan.
10. Pemeliharaan hubungan kerja yang baik dan harmonis.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator berikut ini

**a. Faktor Eksternal**

1. Strategi Organisasi

Jika strategi yang diterapkan organisasi tepat dan cocok dengan anggota organisasi maka hal itu akan memacu semua anggota untuk menunjukkan kemampuan secara optimal.

2. Struktur Wewenang

Jika struktur organisasi telah disusun dengan memperhatikan dengan baik satuan perintah (otoritas) dan tanggung jawab telah berjalan baik maka struktur organisasi tersebut akan memacu anggota organisasi untuk berkinerja lebih baik dari waktu ke waktu

3. Peraturan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki aturan-aturan yang harus disepakati dan dijalankan oleh anggota guna meningkatkan jalannya roda organisasi atau perusahaan.

#### 4. Sumber-Sumber Daya Organisasi

Sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan seperti sumber daya manusia, dana, material, mesin-mesin dan teknologi informasi jika dimiliki secara memadai baik kualitas maupun kuantitas, hal itu akan memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal.

#### 5. Proses Seleksi

Seleksi penerimaan karyawan merupakan langkah awal untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi.

#### 6. Penilaian Prestasi Dan Sistem Imbalan

Penilaian prestasi kerja karyawan yang memenuhi azas keadilan bagi semua karyawan akan memacu karyawan untuk berprestasi.

#### 7. Budaya Organisasi

Organisasi yang memiliki budaya yang kondusif memacu karyawan untuk berkinerja maksimal. Budaya kerja itu misalnya disiplin, kreatif, inovatif dan tepat waktu.

#### 8. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik berperan dalam menciptakan kondisi karyawan yang bersemangat dan tidak bersemangat dalam bekerja. Misalnya sarana dan prasarana di lingkungan kerja.

### **b. Faktor Internal**

#### 1. Kemampuan Fisik

Jika kemampuan dan kesehatan fisik prima, maka karyawan cenderung berkinerja dengan baik.

## 2. Kemampuan Intelektual

Tingkat pengetahuan, kemauan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau anggota, akan memicu karyawan untuk berkinerja dan berprestasi lebih baik

## 3. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian anggota atau karyawan yang kondusif untuk berprestasi.  
Misalnya : terbuka, tahan terhadap kritik dan senang bekerjasama.

# G. Metode Penelitian

## 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah CV. Pangeran Mas International Tailor dengan alamat Jl.Tangkuban Perahu/Tengku Zainal Abidin No.14 D Kelurahan Kota Tinggi, Pekanbaru kota, Pekanbaru, Riau.

## 2. Objek dan Subjek

- a. Objek dalam penelitian ini adalah Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
- b. Subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan (satu orang) dan Karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor yang berjumlah 50 orang.

## 3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan (satu orang) dan Karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor yang berjumlah 50



orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel dan disebut penelitian populasi. Jumlah karyawan sebanyak 50 orang dimana 10 orang menolak diberi angket penelitian, 40 orang bersedia diberi angket penelitian, 34 orang karyawan mengisi dan mengembalikan angket penelitian serta 6 orang karyawan tidak mengembalikan angket penelitian.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini maka penulis mengumpulkan data dengan cara :

a. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat, memperhatikan dan mengumpulkan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Angket

Membuat pertanyaan- pertanyaan tertulis dan disebarkan kepada subjek penelitian yaitu karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor.

c. Wawancara.

Melakukan wawancara dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor untuk mendapatkan data-data guna melengkapi dan mendukung data-data yang didapat dari angket penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data-data tertulis terutama arsip-arsip tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini, (Arikunto,2002:200-205).

## 5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data menggunakan pendekatan *Metode Deskriptif kuantitatif* adalah data-data yang berupa angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang diproses dengan cara dijumlahkan dan ditafsirkan dalam bentuk kalimat (Arikunto,1996:244).

Dengan rincian sebagai berikut :

1. Dikatakan **sangat baik** apabila berada pada angka 76%-100%
2. Dikatakan **baik** apabila pada angka 56%-75%
3. Dikatakan **cukup baik** apabila berada pada angka 40%-55%
4. Dikatakan **tidak baik** apabila berada pada angka dari 0- 40%.

Untuk mengetahui frekuensi relatif angka persentase mempergunakan rumus sebagai berikut :  $P = F / N \times 100 \%$

Keterangan :

P = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

F = Jarak frekuensi atau banyaknya individu

N = Angka persentase, (Sudijono, 2006 : 42).

## H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari penulisan skripsi ini, penulis membagi ke dalam lima bab sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan

istilah, konsep teoritis dan konsep operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang sejarah singkat CV. Pangeran mas International Tailor, visi dan misi, legal formal, budaya kerja, motto, struktur organisasi, personalia kepengurusan, tugas dan tanggung jawab, sarana dan prasarana, data diri karyawan dan peta lokasi penelitian di CV. Pangeran Mas International Tailor.

## **BAB III : PENYAJIAN DATA**

Merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

## **BAB IV : ANALISA DATA**

Bab ini berisikan analisa data yang ada di bab III.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Berdirinya CV. Pangeran Mas International Tailor**

##### **1. Sekapur Sirih**

Riau merupakan salah satu daerah yang dalam perjalanan sejarahnya telah menyumbangkan seongkah emas budaya yang bernama bahasa melayu, yang kemudian menjadi salah satu puncak bahasa nasional Indonesia. Semua tahu, bahasa Indonesia yang menjadi bahasa nasional Indonesia, asal-muasalnya adalah bahasa melayu Riau. Bahasa yang tumbuh dan berkembang di bawah dera dan tempaan kultur melayu yang besar dan hidup di tengah masyarakat Riau.

Sastra dan seni budaya melayu yang berumur ratusan bahkan ribuan tahun telah menghasilkan tamaddun dan budaya, mengandung banyak hal yang bila digali dapat memberi kontribusi besar bagi perkembangan kebudayaan ke depan. Persoalannya sekarang adalah aneka warisan masa lalu yang inspiratif itu kini membeku. Membeku di ruang-ruang arsip perpustakaan, museum dan tempat lainnya.

Secara historis, di Riau pernah berdiri beberapa kerajaan besar diantaranya adalah : Kerajaan Siak Sri Indrapura, Kerajaan Rokan, Kerajaan Pelalawan, Kerajaan Kampar dan Kerajaan Indragiri yang telah melahirkan kesusasteraan dan peradaban yang tinggi.

Disisi lain, Riau sebagai *negeri* santun merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang terbuka. Hal ini ditandai dengan heterogennya suku bangsa,

budaya dan adat istiadat yang hidup dan berkembang di wilayah ini, seperti : Suku Melayu sebagai suku asli, Suku Banjar dari Kalimantan selatan dan Suku Bugis dari Sulawesi selatan yang secara turun temurun telah mendiami wilayah Kabupaten Indragiri Hilir. Suku Minang, Suku Batak dan Suku Jawa yang tersebar di seluruh wilayah Provinsi Riau.

Sejalan dengan perkembangan zaman dan perubahan sosial budaya serta adanya berbagai pengaruh dari seni budaya suku lainnya karena heterogennya suku yang ada, budaya dan adat istiadat yang ada dan pengaruh seni budaya modern, maka keberadaan seni dan budaya melayu perlahan tapi pasti bisa terkikis dan bahkan habis.

Sesuai visi Riau 2020 yang ingin menjadikan Riau sebagai pusat budaya melayu di Asia Tenggara, tidak bisa hanya sebatas cita-cita tanpa usaha dan kerja keras. Salah satunya adalah dengan membentuk lembaga kajian dan riset kebudayaan melayu yang mampu menghadirkan atau mencairkan warisan budaya yang beku menjadi sesuatu yang inspiratif dan bermanfaat bagi generasi saat ini dan masa yang akan datang.

Dengan melihat beberapa aspek ini, berdirinya CV. Pangeran Mas International Tailor adalah sebuah cita-cita sebagai sumbangsih dan upaya nyata untuk ikut serta menggali, mengembangkan, menjaga dan melestarikan keberlangsungan kekayaan khasanah seni dan budaya melayu.

Dan ini sejalan dengan salah satu Misi CV. Pangeran Mas International Tailor : ***Mengangkat Nama Baik Kota Pekanbaru Dan Provinsi Riau, Khususnya Di Bidang Busana.***

## **2. Profil CV. Pangeran Mas International Tailor**

CV. Pangeran Mas International Tailor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha jahit yang beralamat di Jl. Tangkuban Perahu / T. Zainal Abidin No. 14 D Pekanbaru Kota. Usaha ini merupakan hasil dari kerja keras yang dilakukan oleh Bapak Yatino Santoso selaku pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor, yang membuka dan merintis usaha ini sejak enam tahun yang lalu.

Di awal berdirinya, perusahaan ini hanya memiliki 8 orang karyawan. Melihat perkembangan perusahaan yang ditandai dengan banyaknya konsumen dan pelanggan, secara perlahan dilakukan penambahan karyawan yang saat ini berjumlah 50 orang. Dimana karyawan tersebut diberi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing-masing, yaitu : Spesialis memotong kain, spesialis menjahit, spesialis obras, spesialis bordir, menyetrika, ngepres dan finishing. Yang semuanya itu dikerjakan dengan tekun, teliti, kreatif dan inovatif.

Perusahan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang cukup representatif guna memaksimalkan kinerja dan hasil yang baik. Seperti gedung lantai tiga sebagai kantor dan operasional perusahaan, mesin-mesin produksi yang jumlahnya mencapai 55 unit, musholla, toilet, parkir kendaraan yang cukup luas yang semua itu untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta kenyamanan pelanggan dan konsumen CV. Pangeran Mas Inernasional Tailor.

Produk yang dihasilkan oleh CV. Pangeran Mas International Tailor diantaranya : Baju jaz, baju safari, pakaian sipil resmi, pakaian dinas harian, baju

batik, celana panjang, pakaian melayu, baju koko, baju gamis, baju kurung, kain rok, blazer dan masih banyak lagi jenis-jenis lainnya.

Pelanggan dan konsumen CV. Pangeran Mas International Tailor diantaranya : Untuk pejabat teras di Riau diantaranya : Gubernur Riau H. Rusli Zainal, Walikota Pekanbaru H. Herman Abdullah, Bupati dan Walikota Se-Provinsi Riau, Kapolda Riau, Pejabat teras di lingkungan Polda dan Polres se-Provinsi Riau, Pejabat teras di lingkungan Korem Wirabima Pekanbaru.

Untuk selebritis diantaranya : Mukhsin Alattas, Ustadz jefry Al Bukhory; Titik Sandora, Tantowi Yahya, Ustadz Muhammad Haryono pemimpin Dzikir Akbar dari Jakarta.

Untuk pejabat tinggi negara dalam dan luar negeri diantaranya : Presiden Republik Indonesia Bapak Susilo Bambang Yudhoyono yang memesan baju melayu dalam rangka pengukuhan gelar adat di Riau, Panglima TNI Jendral Joko Suyanto, Sri Sultan Hamengkubuwono IX selaku Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, Duta besar Belanda, Duta besar Malaysia dan beberapa orang Menteri dari Jakarta yang pernah berkunjung dan bertugas di Pekanbaru Riau.

## **B. Visi Dan Misi**

### **1. Visi**

Visi CV. Pangeran Mas International Tailor adalah : **“Menjadikan CV. Pangeran Mas International Tailor sebuah perusahaan yang maju, mandiri dan jaya.”**

## **2. Misi**

Misi CV. Pangeran Mas International Tailor adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh keluarga besar CV. Pangeran Mas International Tailor.
2. Mengangkat nama baik Kota Pekanbaru dan Provinsi Riau, khususnya di bidang busana.

## **C. Legal Formal, Budaya Kerja Dan Motto Perusahaan**

### **1. Legal Formal**

1. Izin pendirian CV. Pangeran Mas International Tailor tercatat di  
Notaris : SWIETI MICHAELLIA. SH.  
Surat Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 3 Februari 2003  
No : C-128 : HT.03.61-Th. 2003.

### **AKTA PENDIRIAN**

Nama : CV. Pangeran Mas

Tanggal : 21 Juni 2004

Nomor : 4

Para penghadap : 1. Tuan Yatino Santoso

2. Nyonya Sutini

Dengan alamat Notaris : Kantor : JL. Tengku Zainal Abidin No.15.

Telp/Fax (0761) 34901 Pekanbaru 28112 Riau.

2. Surat Izin Usaha Perdagangan No : 359/ Dinas 04.01/  
USDAG/II/2009. Dari Disperindag Pemko Pekanbaru.



3. Tanda Daftar Perusahaan No : 040131806566. Dari Disperindag  
Pemerintah Kota Pekanbaru
4. KADIN Pekanbaru : Nomor Registrasi : 10401. 07000543.
5. Surat Izin Tempat Usaha Nomor : 579/A/EPT/MX.2009. Dari  
Disperindag Pemerintah Kota Pekanbaru.
6. Tanda Daftar Industri, NIPK : 09.1471.00659. Dari Disperindag  
Pemerintah Kota Pekanbaru.

## **2. Budaya Kerja**

1. Disiplin
2. Kreatif dan Inovatif
3. Kekeluargaan
4. Profesional

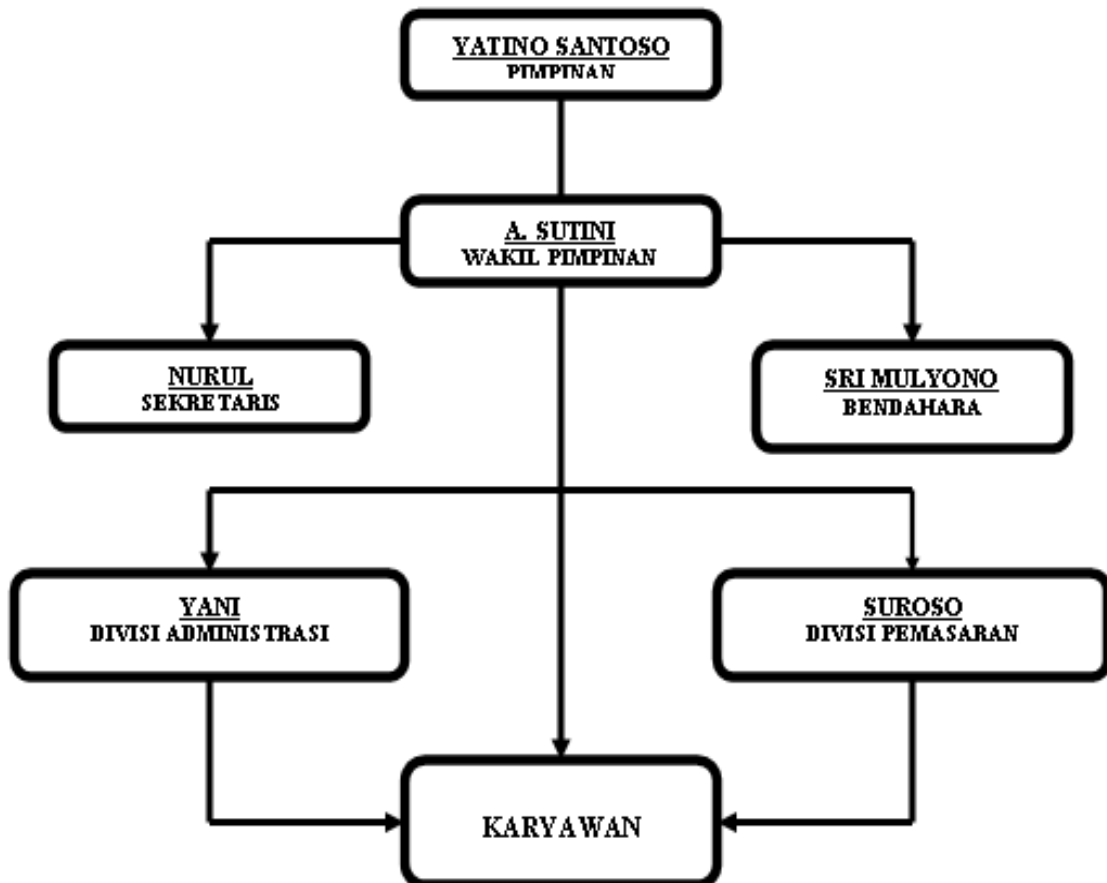
## **3. Motto**

Motto CV. Pangeran Mas International Tailor adalah :

**”MEMBERI KEPUASAN KEPADA SEMUA KONSUMEN DAN  
PELANGGAN”**

#### D. Struktur Organisasi CV. Pangeran Mas International Tailor

##### Skema Struktur Organisasi CV. Pangeran Mas International Tailor



Gambar 1. Skema Struktur organisasi CV. Pangeran Mas International Tailor.

#### E. Personalia Kepengurusan

Agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu di bentuk susunan kepengurusan yang akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Adapun struktur kepengurusan CV. Pangeran Mas International Tailor sebagai berikut :

Pimpinan : Bapak Yatino Santoso

Wakil Pimpinan : Nyonya A. Sutini

Sekretaris : Ibu Nurul

Bendahara : Bapak Sri Mulyono

Divisi Administrasi : Ibu Yani

Divisi Pemasaran : Bapak Suroso

Karyawan :

- |                |                 |             |
|----------------|-----------------|-------------|
| 1. Budiman     | 23. Dede        | 45. Yani    |
| 2. Suroso      | 24. Arman       | 46. Yasmin  |
| 3. Sri Mulyono | 25. Apri        | 47. Neneng  |
| 4. Suparjo     | 26. Novriansyah | 48. Lilis   |
| 5. Edy         | 27. Afrizal     | 49. Maryani |
| 6. Mukhtar     | 28. Bang wen    | 50. Yuni    |
| 7. Sodik       | 29. Bang Des    |             |
| 8. I'If        | 30. Mas Bambang |             |
| 9. Maman       | 31. Dani        |             |
| 10. Andi       | 32. Sugino      |             |
| 11. Saefuddin  | 33. Afrizal     |             |
| 12. Safruddin  | 34. Zulkifli    |             |
| 13. Yoga       | 35. Bang Oyong  |             |
| 14. Ramli      | 36. Dayus       |             |
| 15. Faisal     | 37. Fedri       |             |
| 16. Amsar      | 38. Sudirman    |             |
| 17. Jefri      | 39. Kuncoro     |             |
| 18. Ujang 1    | 40. Sugito      |             |
| 19. Ujang 2    | 41. Rizal       |             |
| 20. Ananda     | 42. Riyan       |             |
| 21. Safi'i     | 43. Nurul       |             |
| 22. Ari        | 44. Mbak Dewi.  |             |

(Sumber data CV. Pangeran Mas International Tailor)

## F. Tugas Dan Tanggung Jawab

Dari struktur organisasi yang telah di gambarkan dapat dijelaskan secara singkat tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi sebagai berikut :

### 1. Pimpinan

1. Memimpin dan bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan

2. Membuat keputusan
3. Mengawasi dan mengontrol karyawan
4. Memberi motivasi pada karyawan
5. Memberi perlindungan kepada karyawan
6. Memberi kesejahteraan kepada karyawan
7. Meningkatkan pemeliharaan hubungan kerja terhadap karyawan
8. Mencari relasi dan mengembangkan usaha.

**2. Wakil pimpinan**

1. Membantu pimpinan dalam menjalankan roda perusahaan
2. Bertanggung jawab kepada perusahaan saat pimpinan berhalangan.

**3. Sekretaris**

1. Bertanggung jawab terhadap surat menyurat di perusahaan
2. Bertanggung jawab dalam membuat laporan-laporan perusahaan
3. Bertanggung jawab atas kelancaran administrasi perusahaan

**4. Bendahara**

1. Bertanggung jawab terhadap pembelian di dalam perusahaan
2. Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan
3. Bertanggung jawab terhadap gaji karyawan

**5. Divisi Administrasi**

1. Bertanggung jawab terhadap sistem kerja administrasi
2. Bertanggung jawab terhadap keperluan operasional perusahaan
3. Bertanggung jawab dan mencatat terhadap keperluan karyawan

## 6. Divisi Pemasaran

1. Melakukan promosi dan negosiasi
2. Menjalankan proposal dan mencari informasi yang berguna bagi perusahaan
3. Membuat brosur dan spanduk
4. Bertanggung jawab terhadap pelanggan

## 7. Karyawan

1. Bertanggung jawab terhadap semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tunduk dan patuh terhadap peraturan perusahaan yang telah disepakati.
3. Meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, produktivitas, kinerja dan dedikasi untuk memajukan dan tercapainya tujuan perusahaan.

## G. Sarana Dan Prasarana Di CV. Pangeran Mas International Tailor

**Tabel 1**  
**Sarana Dan Prasarana Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruangan		
	a. Ruang Kerja Pimpinan	1 buah	
	b. Ruang Kerja Karyawan	3 buah	
	c. Ruang Sholat	2 buah	
	d. WC/Toilet	2 buah	
2	Kantin		
		—	
	<b>Jumlah Ruangan</b>	<b>8 buah</b>	

3	Barang Inventaris		
	a. Komputer	1 buah	
	b. Air Conditioner/AC	3 buah	
	c. Telepon	1 buah	
	d. Meja Tulis	2 buah	
	e. Kursi	10 buah	
	f. Lemari Pakaian	3 buah	
	g. Jam Dinding	3 buah	
	h. Mesin Jahit	55 buah	
	i. Mesin Obras	2 buah	
	j. Meja Potong	4 buah	
	k. Pesawat TV	2 buah	
	<b>Jumlah</b>	<b>96 buah</b>	

(Sumber data CV. Pangeran Mas International Tailor)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa CV. Pangeran Mas International Tailor mempunyai 1 ruang kerja pimpinan, 3 ruang kerja karyawan, 2 ruangan sholat, 2 toilet dan tidak memiliki kantin. Serta dilengkapi dengan barang yang lain yang disebut sebagai Inventaris berjumlah 96 buah.

#### H. Data Diri Karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor

**Tabel 2**  
**Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	F	P
1	Laki-laki	42	84,0%
2	Perempuan	8	16,0%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

(Sumber Data CV. Pangeran Mas International Tailor)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor terdapat 42 orang karyawan atau 84,0% adalah laki-laki, dan 8 orang karyawan atau 16,0% adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah laki-laki yaitu 76,5%.

**Tabel 3**  
**Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	F	P
1	SD	6	12 %
2	SLTP	20	40 %
3	SLTA	20	40 %
4	Perguruan tinggi	4	8 %
5	Jumlah	50	100%

*(Sumber Data CV. Pangeran Mas International Tailor)*

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang karyawan terdapat 6 orang karyawan atau 12 % tamat dari SD, 20 orang karyawan atau 40 % tamat SLTP, 20 orang karyawan atau 40 % tamat SLTA dan 4 orang karyawan tamat Perguruan Tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan yang terbanyak adalah tamat SLTP dan SLTA yaitu masing-masing 40 %.

**Tabel 4**  
**Karyawan Berdasarkan Umur**

No	Umur Karyawan	F	P
1	15-20 Tahun	5	10 %
2	21-25 Tahun	15	30 %
3	26-30 Tahun	20	40 %
4	31 Tahun ke atas	10	20 %
5	Jumlah	50	100%

*(Sumber Data CV. Pangeran Mas International Tailor)*

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang karyawan terdapat 5 orang karyawan atau 10 % berumur 15-20 tahun, 15 orang karyawan atau 30 % berumur 21-25 tahun, 20 orang karyawan atau 40 % berumur 26-30 tahun dan 10 orang karyawan atau 20 % berumur 31 tahun ke atas. Jadi dapat disimpulkan umur karyawan paling banyak adalah 26-30 tahun yaitu 40 %

**Tabel 5**  
**Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
1	0-1 Tahun	6	12 %
2	2-3 Tahun	15	30 %
3	4-5 Tahun	17	34 %
4	6 tahun Ke atas	12	24 %
<b>5</b>	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*(Sumber Data CV. Pangeran Mas International Tailor)*

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang karyawan terdapat 6 orang karyawan atau 12 % telah bekerja selama 0-1 tahun, 15 orang karyawan atau 30 % telah bekerja selama 2-3 tahun, 17 orang karyawan atau 34 % telah bekerja selama 4-5 tahun dan 12 orang karyawan atau 24 % telah bekerja selama 6 tahun ke atas. Jadi dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan paling banyak adalah selama 4-5 tahun dengan persentase 34 %

**Tabel 6**  
**Karyawan Berdasarkan Agama**

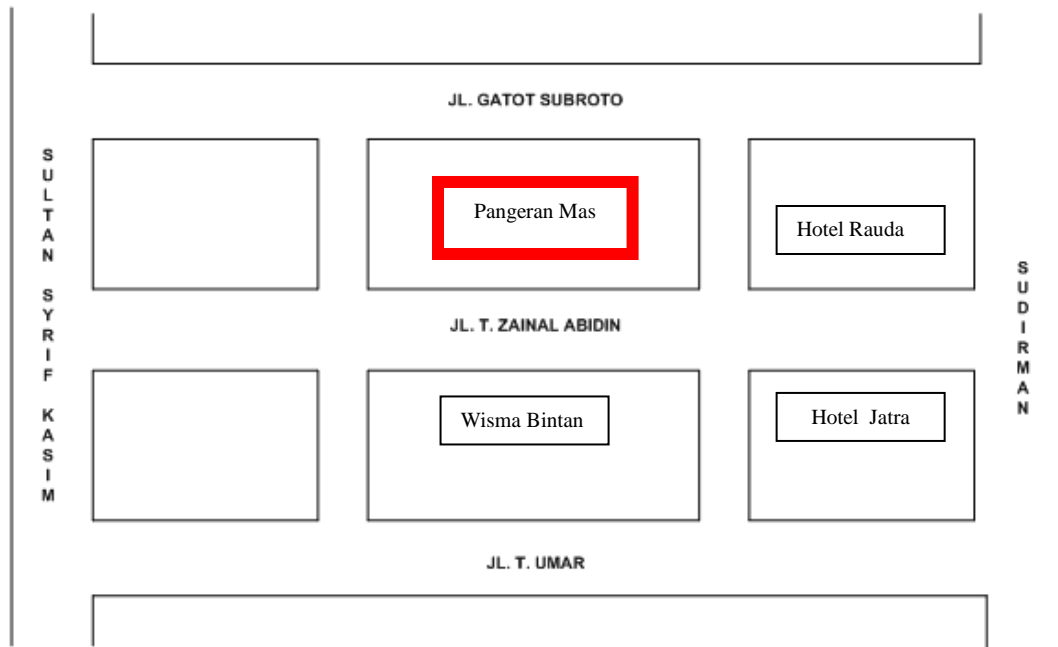
<b>No</b>	<b>Agama Karyawan</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
1	Islam	50	100%
2	Kristen	0	0%
3	Hindu	0	0%
4	Budha	0	0%
<b>5</b>	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*(Sumber Data CV. Pangeran Mas International Tailor)*

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang karyawan CV. Pangeran Mas International Tailor seluruhnya atau 100% beragama Islam.



## I. Peta Lokasi Penelitian Di CV. Pangeran Mas International Tailor



Gambar 2. Peta lokasi penelitian di CV. Pangeran Mas International Tailor

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA**

Pada bab III penulis menyajikan data yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan perusahaan dan angket yang disebarkan kepada responden. Bentuk penyajian data ini penulis sajikan sesuai dengan teknik yang penulis tetapkan tertera pada bab I (Pendahuluan) yaitu : *Pendekatan Metode Deskriptif kuantitatif*.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis melakukan Observasi, wawancara dengan pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor, penyebaran angket, dokumentasi dan selanjutnya di analisa pada bab IV. Jumlah karyawan sebanyak 50 orang dan 10 orang menolak diberi angket. Angket yang disebarkan sebanyak 40 eksemplar sesuai dengan jumlah responden, telah di isi dan dikembalikan sebanyak 34 eksemplar dan 6 eksemplar tidak dikembalikan. Angket yang disebarkan merupakan angket tertutup, setiap angket terdiri dari 30 buah pertanyaan dimana setiap pertanyaan terdiri dari 4 option alternatif jawaban. Tanggal 10 November 2009 penyebaran angket penelitian dan tanggal 14 November 2009 pengambilan angket.

Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel, yang memuat frekuensi jawaban responden serta persentase. Untuk memudahkan dalam memperoleh persentase, penulis menggunakan rumus dalam mengelola angket. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

F = Frekuensi atau banyaknya individu

N = Jumlah nilai keseluruhan (Angka persentase), (Sudijono, 2006:42).

#### **A. Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan.**

Penyajian data sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

##### **1. Data Responden**

**Tabel 7**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Laki-laki	26	76,5%
B	Perempuan	8	23,5%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 26 orang responden atau 76,5% menyatakan laki-laki, dan 8 orang responden atau 23,5% menyatakan perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa identitas responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu 76,5%

**Tabel 8**  
**Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

OPTION	Alternatif Jawaban	F	P
A	Perguruan Tinggi	2	5,9%
B	SLTA	20	58,8%
C	SLTP	11	32,3%
D	SD	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 2 orang responden atau 5,9% menyatakan tamat dari Perguruan Tinggi, 20 orang responden atau 58,8% menyatakan tamat SLTA, 11 orang responden atau 32,3% menyatakan tamat SLTP dan 1 orang responden menyatakan tamat SD. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah tamat SLTA yaitu 58,8%.

**Tabel 9**  
**Responden Menurut Umur**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	15-20 tahun	5	14,7%
B	21-25 tahun	11	32,3%
C	26-30 tahun	8	23,5%
D	31 tahun keatas	10	29,4%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 5 orang responden atau 14,7% menyatakan berumur 15-20 tahun, 11 orang responden atau 32,3% menyatakan berumur 21-25 tahun, 8 orang responden atau 23,5% menyatakan berumur 26-30 tahun dan 10 orang responden atau 29,4% menyatakan berumur 31 tahun ke atas. Jadi dapat disimpulkan umur responden paling banyak adalah 21-25 tahun yaitu 32,3%

**Tabel 10**  
**Responden Menurut Lama Bekerja**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	0-1 Tahun	6	17,6%
B	2-3 tahun	15	44,1%
C	4-5 tahun	10	29,4%
D	6 tahun keatas	3	8,8%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 6 orang responden atau 17,6% menyatakan telah bekerja selama 0-1 tahun, 15 orang responden atau 44,15% menyatakan telah bekerja selama 2-3 tahun, 10 orang responden atau 29,4% menyatakan telah bekerja selama 4-5 tahun dan 3 orang responden atau 8,8% menyatakan telah bekerja selama 6 tahun ke atas. Jadi dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden paling banyak adalah selama 2-3 tahun dengan persentase 44,1%.

**Tabel 11**  
**Responden Menurut Agama**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Islam	34	100%
B	Kristen	0	0%
C	Hindu	0	0%
D	Budha	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 34 orang responden atau 100% menyatakan beragama Islam.

## 2. Opini Responden

**Tabel 12**  
**Peran Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan**  
**Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Efektif	7	20,5%
B	Efektif	23	67,6%
C	Tidak Efektif	2	5,9%
D	Sangat Tidak Efektif	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,5% menyatakan *Sangat Efektif*, 23 orang responden atau 67,6% menyatakan *Efektif*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Efektif* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Efektif*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Peran Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah *Efektif* yaitu 67,6%.

**Tabel 13**  
**Hubungan Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan**  
**Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat baik	7	20,5%
B	Baik	24	70,6%
C	Tidak Baik	2	5,9%
D	Sangat Tidak Baik	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,5% menyatakan *Sangat Baik*, 24 orang responden atau 70,6% menyatakan *Baik*, 2 orang responden atau 5,95% menyatakan *Tidak Baik* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat*

*Tidak Baik*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Hubungan Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Baik** yaitu 70,6%.

**Tabel 14**  
**Peran Komunikasi Antara Karyawan Dan Pimpinan**  
**Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Efektif	4	11,7%
B	Efektif	26	76,4%
C	Tidak Efektif	3	8,8%
D	Sangat Tidak Efektif	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 4 orang responden atau 11,7% menyatakan *Sangat Efektif*, 26 orang responden atau 76,4% menyatakan *Efektif*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Efektif* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Efektif*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Peran Komunikasi Antara Karyawan Dan Pimpinan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Efektif** yaitu 76,4%

**Tabel 15**  
**Hubungan Komunikasi Antara Karyawan Dan Pimpinan**  
**Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Hamonis	6	17,6%
B	Harmonis	25	73,5%
C	Tidak Harmonis	1	2,9%
D	Sangat Tidak Harmonis	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 6 orang responden atau 17,6% menyatakan *Sangat Harmonis*, 25

orang responden atau 73,5% menyatakan *Harmonis*, 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Tidak Harmonis* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Harmonis*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Hubungan Komunikasi Antara Karyawan Dan Pimpinan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Harmonis*** yaitu 73,5%.

**Tabel 16**  
**Hubungan Komunikasi Sesama Karyawan**  
**Di CV. Pangeran Mas International Tailor**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Efektif	6	17,6%
B	Efektif	25	73,5%
C	Tidak Efektif	1	2,9%
D	Sangat Tidak Efektif	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 6 orang responden atau 17,6% menyatakan *Sangat Efektif*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Efektif*, 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Tidak Efektif* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Efektif*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Hubungan Komunikasi Sesama Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Efektif*** yaitu 73,5%.

**Tabel 17**  
**Hubungan Komunikasi Sesama Karyawan Dapat**  
**Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat meningkat	11	32,3%
B	Meningkat	21	61,7%
C	Tidak Meningkatkan	1	2,9%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>



Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 11 orang responden atau 32,3% menyatakan *Sangat Meningkat*, 21 orang responden atau 61,7% menyatakan *Meningkat*, 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Tidak Meningkat* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Meningkat*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Hubungan Komunikasi Sesama Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Meningkat*** yaitu 61,7%.

**Tabel 18**  
**Bahasa Yang Digunakan Dalam Penyampaian Pesan**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Sangat Mudah	2	5,9%
B	Mudah	28	82,3%
C	Tidak Mudah	2	5,9%
D	Sangat Tidak Mudah	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Mudah*., 28 orang responden atau 82,3% menyatakan *Mudah*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Mudah* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Mudah*.. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Bahasa Yang Digunakan Dalam Penyampaian Pesan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Mudah*** yaitu 82,3%.

**Tabel 19**  
**Terjadi Hambatan Atau Kendala Dalam Memahami Komunikasi**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Pernah	1	2,9%
B	Pernah	29	85,2%
C	Tidak Pernah	4	11,8%
D	Sangat Tidak Pernah	-	0%
JUMLAH		34	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Pernah*, 28 orang responden atau 85,2% menyatakan *Pernah*, 4 orang responden atau 11,8% menyatakan *Tidak Pernah* dan tidak ada yang memilih option *Sangat Tidak Pernah*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Terjadi Hambatan Atau Kendala Dalam Memahami Komunikasi di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Pernah*** yaitu 85,2%.

**Tabel 20**  
**Pimpinan Memberi Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Pernah	1	2,9%
B	Pernah	29	85,2%
C	Tidak Pernah	2	5,9%
D	Sangat Tidak Pernah	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Pernah*, 29 orang responden atau 85,2% menyatakan *Pernah*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Pernah* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Pernah*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pimpinan Memberi Motivasi*

*Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor jawaban yang terbanyak adalah **Pernah** yaitu 85,2%.*

**Tabel 21**  
**Karyawan Termotivasi Dalam Bekerja**  
**Setelah Pimpinan Memberi Motivasi**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Termotivasi	7	20,6%
B	Termotivasi	22	64,7%
C	Tidak Termotivasi	5	14,7%
D	Sangat Tidak Termotivasi	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,6% menyatakan *Sangat Termotivasi*, 22 orang responden atau 64,7% menyatakan *Termotivasi*, 5 orang responden atau 14,7% menyatakan *Tidak termotivasi* dan tidak ada yang memilih option *Sangat Tidak Termotivasi*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Karyawan Termotivasi Dalam Bekerja Setelah Pimpinan Memberi Motivasi di CV. Pangeran Mas International Talor* jawaban yang terbanyak adalah *Termotivasi* yaitu 64,7%.

**Tabel 22**  
**Pimpinan Pernah Memberikan Sangsi Atau Hukuman Kepada Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat pernah	2	5,9%
B	Pernah	25	73,5%
C	Tidak Pernah	6	17,6%
D	Sangat Tidak Pernah	1	2,9%
<b>Jawaban</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Pernah*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Pernah*, 6 orang responden atau 17,6% menyatakan *Tidak Pernah* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat*

*Tidak Pernah*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pimpinan Pernah Memberi Sangsi Atau Hukuman Kepada Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Pernah** yaitu 73,5%.

**Tabel 23**  
**Sangsi Atau Hukuman Dapat Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Disiplin	6	17,6%
B	Disiplin	25	73,5%
C	Tidak Disiplin	3	8,8%
D	Sangat Tidak Disiplin	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 6 orang responden atau 17,6% menyatakan *Sangat Disiplin*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Disiplin*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Disiplin* dan tidak ada yang memilih option *Sangat Tidak Disiplin*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Sangsi Atau Hukuman Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Disiplin** yaitu 73,5%.

**Tabel 24**  
**Kedisiplinan Dapat Meningkatkan Produktivitas, Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Meningkatkan	7	20,6%
B	Meningkat	25	73,5%
C	Tidak Meningkatkan	1	2,9%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,6% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Meningkat*, 1 orang responden atau 2,9%

menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Kedisiplinan Dapat Meningkatkan Produktivitas, Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Meningkat** yaitu 73,5%

**Tabel 25**  
**Pimpinan Memberikan Kesejahteraan Yang Baik Kepada Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat baik	4	11,8%
B	Baik	26	76,5%
C	Tidak Baik	3	8,8%
D	Sangat Tidak Baik	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 4 orang responden atau 11,8% menyatakan *Sangat Baik*., 26 orang responden atau 76,5% menyatakan *Baik*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Baik* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Baik*.. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pimpinan Memberikan Kesejahteraan Yang Baik Kepada Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Baik** yaitu 76,5%

**Tabel 26**  
**Pimpinan Memberikan Perlindungan Sumber Daya Manusia Dengan Baik Kepada Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Baik	7	20,6%
B	Baik	24	70,6%
C	Tidak Baik	2	5,9%
D	Sangat Tidak Baik	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,6% menyatakan *Sangat Baik*., 24 orang

responden atau 70,6% menyatakan *Baik*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Baik* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Baik*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pimpinan Memberikan Perlindungan Sumber Daya Manusia Dengan Baik Kepada Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Baik*** yaitu 70,6%.

**Tabel 27**  
**Pemeliharaan Hubungan Kerja Berjalan Baik Dan**  
**Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Meningkatkan	7	20,6%
B	Meningkat	24	70,6%
C	Tidak Meningkatkan	2	5,9%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,6% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 24 orang responden atau 70,6% menyatakan *Meningkat*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pemeliharaan Hubungan Kerja Berjalan Baik Dan Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Meningkat*** yaitu 70,6%

**Tabel 28**  
**Sistem Kontrak Kerja Yang Diterapkan Sudah Tepat**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat Tepat	1	2,9%
B	Tepat	20	58,8%
C	Tidak Tepat	9	26,5%
D	Sangat Tidak Tepat	4	11,8%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tepat*, 20 orang responden atau 58,8% menyatakan *Tepat*, 9 orang responden atau 26,5% menyatakan *Tidak Tepat* dan 4 orang responden atau 11,8% menyatakan *Sangat Tidak Tepat*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Sistem Kontrak Kerja Yang Diterapkan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Tepat*** yaitu 58,8%.

**Tabel 29**  
**Sistem Kontrak Kerja Yang Diterapkan Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Sangat Meningkatkan	1	2,9%
B	Meningkat	24	70,6%
C	Tidak Meningkatkan	7	20,6%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	2	5,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 24 orang responden atau 70,6% menyatakan *Meningkat*, 7 orang responden atau 20,6% menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Sistem Kontrak Kerja Yang Diterapkan Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Meningkat*** yaitu 70,6%.

**Tabel 30**  
**Pimpinan Perlu Memperbaiki Dan Menata Sistem Kontrak Kerja**  
**Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Perlu	9	26,5%
B	Perlu	16	47,0%
C	Tidak Perlu	8	23,5%
D	Sangat Tidak perlu	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 9 orang responden atau 26,5% menyatakan *Sangat Perlu*, 16 orang responden atau 47,0% menyatakan *Perlu*, 8 orang responden atau 23,5% menyatakan *Tidak Tepat* dan 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Sangat Tidak Tepat*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pimpinan Perlu Memperbaiki Dan Menata Sistem Kontrak Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah *Perlu* yaitu 47,0%

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Komunikasi Organisasi**

### **Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

#### **1. Faktor Eksternal**

**Tabel 31**  
**Strategi Organisasi Yang Diterapkan Pimpinan Dapat**  
**Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Meningkatkan	4	11,7%
B	Meningkat	25	73,5%
C	Tidak meningkat	5	14,7%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>



Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 4 orang responden atau 11,7% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Meningkat*, 5 orang responden atau 14,7% menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Strategi Yang Diterapkan Pimpinan Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Meningkat*** yaitu 73,5%.

**Tabel 32**  
**Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab Kepada Karyawan**  
**Sesuai Dengan Kemampuan Dan Keahliannya**

<b>Option</b>	<b>Alternatif jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Sangat Sesuai	3	8,8%
B	Sesuai	25	73,5%
C	Tidak Sesuai	-	0%
D	Sangat Tidak Sesuai	6	17,6%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Sangat Sesuai*, 25 orang responden atau 73,5% menyatakan *Sesuai*, dan tidak ada responden yang memilih option *Tidak Sesuai* atau 0% dan 6 orang responden atau 17,6% menyatakan *Sangat Tidak Sesuai*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pembagian Tugas dan Tanggung jawab Kepada Karyawan sesuai Dengan Kemampuan Dan Ketrampilannya di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Sesuai*** yaitu 73,5%

**Tabel 33**  
**Karyawan Siap Menjalankan Peraturan-Peraturan**  
**Perusahaan Untuk Memajukan Perusahaan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Siap	10	29,4%
B	Siap	24	70,6%
C	Tidak Siap	-	0%
D	Sangat Tidak siap	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 10 orang responden atau 29,4% menyatakan *Sangat Siap*, 24 orang responden atau 70,6% menyatakan *Siap*, dan tidak ada responden yang memilih option *Tidak Siap* atau 0% dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Siap* atau 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Pembagian Tugas dan Tanggung jawab Kepada Karyawan sesuai Dengan Kemampuan Dan Ketrampilannya di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah *Siap* yaitu 70,6%.

**Tabel 34**  
**Sumber-Sumber Daya Perusahaan Seperti Sumber Daya Manusia,**  
**Mesin-Mesin Produksi Dan Teknologi Informasi Dapat**  
**Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Menunjang	8	23,5%
B	Menunjang	22	64,7%
C	Tidak Menunjang	3	8,8%
D	Sangat tidak Menunjang	1	2,9%
<b>Jawaban</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 8 orang responden atau 23,5% menyatakan *Sangat Menunjang*, 22 orang responden atau 64,7% menyatakan *Menunjang*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Menunjang* dan 1 orang responden atau 2,9%

menyatakan *Sangat Tidak Menunjang*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Sumber-Sumber Daya Perusahaan Seperti Sumber Daya Manusia, Mesin-Mesin Produksi Dan Teknologi Informasi Dapat Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Menunjang** yaitu 64,7%

**Tabel 35**  
**Proses Seleksi Dalam Penerimaan Karyawan Untuk**  
**Mendapatkan Karyawan Berkinerja Dan Berdedikasi Baik**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat harus	9	26,5%
B	Harus	21	61,8%
C	Tidak Harus	4	11,7%
D	Sangat Tidak Harus	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 9 orang responden atau 26,5% menyatakan *Sangat Harus*, 21 orang responden atau 61,8% menyatakan *Harus*, 4 orang responden atau 11,7% menyatakan *Tidak Harus* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Harus*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Proses Seleksi Dalam Penerimaan Karyawan Untuk Mendapatkan Karyawan Berkinerja Dan Berdedikasi Baik di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Harus** yaitu 61,8

**Tabel 36**  
**Penilaian Prestasi Kerja Untuk Mendapatkan**  
**Kesejahteraan Yang Lebih Adil**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Penting	16	47,0%
B	Penting	17	50%
C	Tidak Penting	1	2,9%
D	Sangat Tidak Penting	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 16 orang responden atau 47,0% menyatakan *Sangat Penting*, 17 orang responden atau 50% menyatakan *Penting*, 1 orang responden atau 2,9% menyatakan *Tidak Penting* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Penting*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Penilaian Prestasi Kerja Untuk Mendapatkan Kesejahteraan Yang Lebih Adil di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Penting*** yaitu 50%

**Tabel 37**  
**Budaya Kerja Yang Disiplin, Kreatif, Inovatif Dan Tepat Waktu Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

<b>Option</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A	Sangat Meningkatkan	11	32,3%
B	Meningkat	20	58,8%
C	Tidak Meningkatkan	3	8,8%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 11 orang responden atau 32,3% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 20 orang responden atau 58,8% menyatakan *Meningkat*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Budaya Kerja Yang Disiplin, Kreatif, Inovatif Dan Tepat Waktu Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Meningkat*** yaitu 58,8%.

**Tabel 38**  
**Lingkungan Fisik Seperti Sarana Dan Prasarana Dapat**  
**Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Menunjang	7	20,5%
B	Menunjang	24	70,5%
C	Tidak Menunjang	3	8,8%
D	Sangat Tidak Menunjang	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 7 orang responden atau 20,5% menyatakan *Sangat Menunjang*, 24 orang responden atau 70,5% menyatakan *Menunjang*, 3 orang responden atau 8,8% menyatakan *Tidak Menunjang* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Menunjang*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Lingkungan Fisik Seperti Sarana Dan Prasarana Dapat Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah *Menunjang* yaitu 70,5%.

## 2. Faktor Internal

**Tabel 39**  
**Kesehatan Fisik Dapat Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Menunjang	17	50%
B	Menunjang	17	50%
C	Tidak Menunjang	-	0%
D	Sangat Tidak Menunjang	-	0%
<b>Jawaban</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 17 orang responden atau 50% menyatakan *Sangat Menunjang*, 17 orang responden atau 50% menyatakan *Menunjang*, dan tidak ada yang memilih option

*Tidak Menunjang* dan *Sangat Tidak Menunjang*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Kesehatan Fisik Dapat Menunjang Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Menunjang** yaitu 50%

**Tabel 40**  
**Kemampuan Intelektual Dan Keahlian (Skill) Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Meningkatkan	10	29,4%
B	Meningkat	22	64,7%
C	Tidak Meningkatkan	2	5,9%
D	Sangat Tidak Meningkatkan	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 10 orang responden atau 29,4% menyatakan *Sangat Meningkatkan*, 22 orang responden atau 64,7% menyatakan *Meningkat*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Meningkatkan* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Meningkatkan*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Ketrampilan (Skill) Dan Kemampuan Intelektual Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah **Meningkat** yaitu 64,7%.

**Tabel 41**  
**Sebagai Karyawan Harus Siap Dikritik, Memiliki Inovasi Dan Siap Bekerja Sama Dalam Organisasi**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat Siap	12	35,5%
B	Siap	20	58,8%
C	Tidak Siap	2	5,9%
D	Sangat Tidak Siap	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 34 orang responden penelitian terdapat 12 orang responden atau 35,5% menyatakan *Sangat siap*, 20 orang responden atau 58,8% menyatakan *Siap*, 2 orang responden atau 5,9% menyatakan *Tidak Siap* dan tidak ada responden yang memilih option *Sangat Tidak Siap*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Sebagai Karyawan Harus Siap Dikritik, Memiliki Inovasi Dan Siap Bekerja Sama Dalam Organisasi di CV. Pangeran Mas International Tailor* jawaban yang terbanyak adalah ***Siap*** yaitu 58,8%.

### **C. Wawancara Penulis Dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor**

Berikut penulis sajikan hasil wawancara dengan pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor yang dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 2 Desember 2009, pukul 19.30 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB, yaitu :

1. Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan yang terjalin selama ini ?

**Jawaban :** Selama ini berjalan baik-baik saja dan lancar. Komunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dengan karyawan dari suku jawa menggunakan bahasa jawa, suku minang dengan bahasa minang, suku sunda dengan bahasa sunda dan bagi yang sulit mamahami bahasa-bahasa tersebut maka digunakan bahasa Indonesia. Dan kebetulan karyawan di Pangeran Mas di dominasi oleh ketiga suku tersebut.

2. Bagaimana komunikasi antara sesama karyawan yang terjalin selama ini ?

**Jawaban :** Tidak ada kendala yang berarti, cukup baik dan lancar-lancar saja.

3. Apakah komunikasi yang terjalin selama ini antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan ?

**Jawaban :** Benar sekali. Komunikasi yang terjalin selama ini di pangeran Mas dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam berkomunikasi dan menyampaikan pesan-pesannya menggunakan bahasa yang cukup santun dan mudah dipahami oleh semua karyawan.

4. Apakah bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan di lingkungan kerja mudah dan dapat dipahami oleh semua anggota organisasi ?

**Jawaban :** Sangat mudah dipahami dan karyawan sangat paham.

5. Apakah ada dan pernah terjadi hambatan atau kendala dalam memahami pesan atau komunikasi dari pimpinan kepada karyawan dan sebaliknya ?

**Jawaban :** Sejauh ini tidak ada kendala yang berarti, karena penyampaiannya dengan bahasa yang mudah dipahami, santun, mendidik dan penuh nuansa kekeluargaan.

6. Bagaimana cara pimpinan memberi motivasi kepada karyawan dan apakah karyawan termotivasi ?

**Jawaban :** Berkomunikasi dengan semua karyawan dengan bahasa yang santun, mudah dipahami, kekeluargaan, pengertian yang mendalam dan tidak membedakan karyawan dan memberi perhatian kepada semua karyawan.



Dampaknya cukup positif, dimana karyawan termotivasi, berkinerja dan berdedikasi yang baik kepada perusahaan.

7. Apakah pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan ?

**Jawaban :** Sejauh ini belum pernah memberi sanksi karena karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan baik adanya.

8. Apakah pimpinan memberi kasejahteraan yang adil kepada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya ?

**Jawaban :** Perusahaan sudah menyesuaikan dengan kemampuannya semaksimal mungkin dan sesuai dengan ukurannya.

9. Apakah pimpinan memberi perlindungan kerja kepada karyawan terutama yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang kerja di perusahaan ini ?

**Jawaban :** Semua karyawan diberi perlindungan tanpa pilih-pilih. Setelah masuk dan bekerja di pangeran Mas semua karyawan mendapat perlindungan yang sama. Seperti asuransi kesehatan.

10. Bagaimana pimpinan menjalin dan menjaga hubungan kerja dengan semua karyawan ?

**Jawaban :** Menggunakan komunikasi yang baik, santun, kekeluargaan sesuai dengan ukurannya. Dengan menjaga perasaan, etika dan kita ciptakan kebersamaan. Seperti olah raga bersama.

11. Seperti apa sistem kontrak kerja yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan ini ?

**Jawaban :** Ikatan kerja yang diterapkan disini adalah sistem harian tetap dan sistem bulanan sesuai dengan keahliannya masing-masing dan tidak

menerapkan sistem tenaga kontrak. Hal ini dikarenakan kerja kontrak memiliki kesan yang kasar, kurang manusiawi dan bisa menjalankan perintah diluar batas kemanusiaan.

12. Apakah kedua sistem yang diterapkan dapat menunjang dan meningkatkan produktivitas, kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan ?

**Jawaban :** Sistem harian dan sistem bulanan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan dedikasi karyawan dengan baik. Kerena pekerjaan ini berkaitan dengan jasa dan seni. Karena pekerjaan yang berkaitan dengan jasa dan seni tidak dapat dikerjakan dengan paksaan dan harus mempunyai kebebasan berkreasi dan berinovasi, tetapi tidak boleh melenceng dari aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan punya alasan mengapa tidak diterapkan dengan sistem kerja kontrak.

13. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan di perusahaan ini?

**Jawaban :** Faktor yang mempengaruhinya adalah situasi dan kondisi di perusahaan. Seperti kesehatan fisik karyawan dan kepribadian karyawan. Peraturan-peraturan, mesin-mesin produksi, sarana dan prasarana, pembagian kerja, faktor kesejahteraan karyawan juga dapat mempengaruhi dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.

14. Ada dua gaya kepemimpinan dalam perusahaan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi kerja dan berorientasi karyawan. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di perusahaan ini ?

**Jawaban :** Kedua gaya tersebut kita rangkai dan keduanya kita gunakan, disesuaikan dengan situasi dan kondisinya. Karena disamping harus menerapkan sistem kekeluargaan dan keramah tamahan dengan semua karyawan dalam bekerja, namun orientasi bisnis harus tetap dijalankan.

## **BAB IV**

### **ANALISA DATA**

Pada bab ini penulis memaparkan analisa terhadap data yang telah di paparkan pada bab sebelumnya. Data yang di analisa berasal dari subjek penelitian yang dijadikan sebagai sampel. Untuk mempermudah dalam menganalisanya penulis mengurutkan analisisnya dengan mengacu kepada urutan klasifikasi pernyataan pada angket sebagai berikut :

1. Pertanyaan Nomor 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 dan 24 adalah pertanyaan untuk mengukur peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas Internasoinal Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
2. Pertanyaan Nomor 25,26,27,28,29,30,31,32 (faktor eksternal) dan 33, 34 dan 35 (faktor Internal), merupakan pertanyaan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan
3. Analisa hasil wawancara penulis dengan pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan *Pendekatan Metode Deskriptif Kuantitatif* dan *Deskriptif Kualitatif*., (Arikunto,1996:244).

Dengan rincian sebagai berikut :

1. Dikatakan **sangat baik** apabila berada pada angka 76%-100%
2. Dikatakan **baik** apabila berada pada angka 56%-75%
3. Dikatakan **cukup baik** apabila berada pada angka 40%-55%
4. Dikatakan **tidak baik** apabila berada pada angka 0- 40%

Untuk mengetahui frekuensi relatif angka persentase mempergunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

F = Frekuensi atau banyaknya individu

N = Jumlah nilai keseluruhan (Angka persentase), (Sudijono,2006:42).

Analisa dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 42**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Peran Komunikasi Organisasi**  
**Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam**  
**Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

No	Tabel	A		B		C		D	
		P	F	P	F	P	F	P	F
1	7	26	76,50%	8	23,5%	--	-	-	-
2	8	2	5,9%	20	58,8%	11	32,3%	1	2,9%
3	9	5	14,7%	11	32,3%	8	23,5%	10	29,4%
4	10	6	17,6%	15	44,1%	10	29,4%	3	8,8%
5	11	34	100%	-	-	-	-	-	-
6	12	7	20,5%	23	67,6%	2	5,9%	2	5,9%
7	13	7	20,5%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
8	14	4	11,7%	26	76,4%	3	8,8%	1	2,9%
9	15	6	17,6%	25	73,5%	1	2,9%	2	5,9%
10	16	6	17,6%	25	73,5%	1	2,9%	2	5,9%
11	17	11	32,3%	21	61,7%	1	2,9%	1	2,9%
12	18	2	5,9%	28	82,3%	2	5,9%	2	5,9%

13	19	1	2,9%	29	85,2%	4	11,8%	-	-
14	20	1	2,9%	29	85,2%	2	5,9%	2	5,9%
15	21	7	20,6%	22	64,7%	5	14,7%	-	-
16	22	2	5,9%	25	73,5%	6	17,6%	1	2,9%
17	23	6	17,6%	25	73,5%	3	8,8%	-	-
18	24	7	20,6%	25	73,5%	1	2,9%	1	2,9%
19	25	4	11,8%	26	76,5%	3	8,8%	1	2,9%
20	26	7	20,6%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
21	27	7	20,6%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
22	28	1	2,9%	20	58,8%	9	26,5%	4	11,8
23	29	1	2,9%	24	70,6%	7	20,6%	2	5,9%
24	30	9	26,5%	16	47,0%	8	23,5%	1	2,9%
25	31	4	11,7%	25	73,5%	5	14,7%	-	-
26	32	3	8,8%	25	73,5%	-	-	6	17,6%
27	33	10	29,4%	24	70,6%	-	-	-	-
28	34	8	23,5%	22	64,7%	3	8,8%	1	2,9%
29	35	9	26,5%	21	61,8%	4	11,7%	-	-
30	36	16	47,0%	17	50%	1	2,9%	-	-
31	37	11	32,3%	20	58,8%	3	8,8%	-	-
32	38	7	20,5%	24	70,5%	3	8,8%	-	-
33	39	17	50%	17	50%	-	-	-	-
34	40	10	29,4%	22	64,7%	2	5,9%	-	-
35	41	12	35,3%	20	58,8%	2	5,9%	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>276</b>		<b>752</b>		<b>116</b>		<b>46</b>	

1. Dari tabel nomor 1 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 26 atau 76,5%, pilihan B mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0% dan pilihan D memiliki nilai 0 atau 0%.
2. Dari tabel nomor 2 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 11 atau 32,3%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
3. Dari tabel nomor 3 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 5 atau 14,7%, pilihan B mempunyai nilai 11 atau 32,3%, pilihan C mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan D mempunyai nilai 10 atau 29,4%.

4. Dari tabel nomor 4 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 15 atau 44,1%, pilihan C mempunyai nilai 10 atau 29,4%, pilihan D mempunyai nilai 3 atau 8,8%.
5. Dari tabel nomor 5 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 34 atau 100%, pilihan B mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0 %
6. Dari tabel nomor 6 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 23 atau 67,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.
7. Dari tabel nomor 7 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
8. Dari tabel nomor 8 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan B mempunyai nilai 26 atau 76,4%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
9. Dari tabel nomor 9 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.
10. Dari tabel nomor 10 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.

11. Dari tabel nomor 11 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 11 atau 32,2%, pilihan B mempunyai nilai 21 atau 61,7%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
12. Dari tabel nomor 12 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan B mempunyai nilai 28 atau 82,3%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
13. Dari tabel nomor 13 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 29 atau 85,2%, pilihan C mempunyai nilai 4 atau 11,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
14. Dari tabel nomor 14 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 29 atau 85,2%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
15. Dari tabel nomor 15 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 5 atau 14,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
16. Dari tabel nomor 16 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
17. Dari tabel nomor 17 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8 %, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%



18. Dari tabel nomor 18 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
19. Dari tabel nomor 19 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,8%, pilihan B mempunyai nilai 26 atau 76,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
20. Dari tabel nomor 20 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
21. Dari tabel nomor 21 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
22. Dari tabel nomor 22 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan D mempunyai nilai 4 atau 11,8%
23. Dari tabel nomor 23 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
24. Dari tabel nomor 24 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan B mempunyai nilai 16 atau 47,0%, pilihan C mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%

25. Dari tabel nomor 25 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 5 atau 14,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
26. Dari tabel nomor 26 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 6 atau 17,6%
27. Dari tabel nomor 27 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 10 atau 29,4%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
28. Dari tabel nomor 28 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
29. Dari tabel nomor 29 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan B mempunyai nilai 21 atau 61,8%, pilihan C mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
30. Dari tabel nomor 30 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 16 atau 47,0%, pilihan B mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
31. Dari tabel nomor 31 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 11 atau 32,3%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

32. Dari tabel nomor 32 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
33. Dari tabel nomor 33 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan B mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
34. Dari tabel nomor 34 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 10 atau 29,4%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
35. Dari tabel nomor 35 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 12 atau 35,3%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi tentang permasalahan yaitu peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan yang dimuat pada angket, dimana dari pertanyaan dalam angket terdapat 19 pertanyaan tentang peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan yaitu pertanyaan nomor 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 dan 24.

**A. Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

**Tabel 43**  
**Rekapitulasi Jawaban Angket Mengenai Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

No	Tabel	A		B		C		D	
		P	F	P	F	P	F	P	F
6	12	7	20,5%	23	67,6%	2	5,9%	2	5,9%
7	13	7	20,5%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
8	14	4	11,7%	26	76,4%	3	8,8%	1	2,9%
9	15	6	17,6%	25	73,5%	1	2,9%	2	5,9%
10	16	6	17,6%	25	73,5%	1	2,9%	2	5,9%
11	17	11	32,3%	21	61,7%	1	2,9%	1	2,9%
12	18	2	5,9%	28	82,3%	2	5,9%	2	5,9%
13	19	1	2,9%	29	85,2%	4	11,8%	-	-
14	20	1	2,9%	29	85,2%	2	5,9%	2	5,9%
15	21	7	20,6%	22	64,7%	5	14,7%	-	-
16	22	2	5,9%	25	73,5%	6	17,6%	1	2,9%
17	23	6	17,6%	25	73,5%	3	8,8%	-	-
18	24	7	20,6%	25	73,5%	1	2,9%	1	2,9%
19	25	4	11,8%	26	76,5%	3	8,8%	1	2,9%
20	26	7	20,6%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
21	27	7	20,6%	24	70,6%	2	5,9%	1	2,9%
22	28	1	2,9%	20	58,8%	9	26,5%	4	11,8
23	29	1	2,9%	24	70,6%	7	20,6%	2	5,9%
24	30	9	26,5%	16	47,0%	8	23,5%	1	2,9%
<b>Jumlah</b>		<b>96</b>		<b>461</b>		<b>64</b>		<b>26</b>	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi pilihan adalah :

Alternatif jawaban A seluruhnya 96 kali

Alternatif jawaban B seluruhnya 461 kali

Alternatif jawaban C seluruhnya 64 kali

Alternatif jawaban D seluruhnya 26 kali

Jadi jumlah seluruh frekuensi adalah 647 kali

Maka nilai N dapat diketahui yaitu :

$$N = FA + FB + FC + FD$$

$$N = 96 + 461 + 64 + 26$$

$$N = 647$$

Setelah diketahui N berjumlah 647 maka selanjutnya dicari nilai F dan untuk mencari nilai F masing-masing diberi bobot terlebih dahulu yaitu :

Option A diberi bobot 4

Option B diberi bobot 3

Option C diberi bobot 2

Option D diberi bobot 1

Sehingga dapat dicari nilai F sebagai berikut :

$$\text{Option A ( } 96 \times 4 \text{ )} = 384$$

$$\text{Option B ( } 461 \times 3 \text{ )} = 1384$$

$$\text{Option C ( } 64 \times 2 \text{ )} = 128$$

$$\underline{\text{Option D ( } 26 \times 1 \text{ )} = 26}$$

$$\text{Jumlah N} = 647 \quad \text{F} = 192$$

Dengan demikian akan diperoleh persentase rata-rata yaitu :

$$P = \left( \frac{F}{N} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{192}{647} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{192100}{647} \right) : 4$$

$$P = 296,90 : 4$$

$$P = 74,23\%$$

Dari analisa di atas dapat diketahui bahwa peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan adalah **BAIK** dengan jumlah nilai 74,23%. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 76%-100% adalah sangat baik atau sangat peran, 56% - 75% adalah baik atau berperan, 40% - 50% adalah cukup baik atau cukup berperan dan 0 %-40% adalah tidak baik atau tidak berperan.

Berikut adalah paparan analisa terhadap masing-masing item berdasarkan data jawaban responden yang dibuat berdasarkan frekuensi dan persentase masing-masing option, analisa selengkapnya adalah sebagai berikut :

6. Dari tabel nomor 6 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 23 atau 67,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.
7. Dari tabel nomor 7 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
8. Dari tabel nomor 8 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan B mempunyai nilai 26 atau 76,4%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
9. Dari tabel nomor 9 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.

10. Dari tabel nomor 10 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%.
11. Dari tabel nomor 11 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 11 atau 32,2%, pilihan B mempunyai nilai 21 atau 61,7%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
12. Dari tabel nomor 12 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan B mempunyai nilai 28 atau 82,3%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
13. Dari tabel nomor 13 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 29 atau 85,2%, pilihan C mempunyai nilai 4 atau 11,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
14. Dari tabel nomor 14 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 29 atau 85,2%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
15. Dari tabel nomor 15 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 5 atau 14,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
16. Dari tabel nomor 16 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.
17. Dari tabel nomor 17 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 6 atau 17,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8 %, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

18. Dari tabel nomor 18 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
19. Dari tabel nomor 19 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,8%, pilihan B mempunyai nilai 26 atau 76,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
20. Dari tabel nomor 20 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
21. Dari tabel nomor 21 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
22. Dari tabel nomor 22 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan D mempunyai nilai 4 atau 11,8%
23. Dari tabel nomor 23 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 7 atau 20,6%, pilihan D mempunyai nilai 2 atau 5,9%
24. Dari tabel nomor 24 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan B mempunyai nilai 16 atau 47,0%, pilihan C mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%.



**B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peran Komunikasi Organisasi  
Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor Dalam Meningkatkan  
Kinerja Dan Dedikasi Karyawan**

**1. Faktor Eksternal**

**Tabel 44  
Faktor Eksternal**

No	Tabel	A		B		C		D	
		P	F	P	F	P	F	P	F
25	31	4	11,7%	25	73,5%	5	14,7%	-	-
26	32	3	8,8%	25	73,5%	-	-	6	17,6%
27	33	10	29,4%	24	70,6%	-	-	-	-
28	34	8	23,5%	22	64,7%	3	8,8%	1	2,9%
29	35	9	26,5%	21	61,8%	4	11,7%	-	-
30	36	16	47,0%	17	50%	1	2,9%	-	-
31	37	11	32,3%	20	58,8%	3	8,8%	-	-
32	38	7	20,5%	24	70,5%	3	8,8%	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>		<b>178</b>		<b>19</b>		<b>7</b>	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi pilihan adalah :

Alternatif jawaban A seluruhnya 68 kali

Alternatif jawaban B seluruhnya 178 kali

Alternatif jawaban C seluruhnya 19 kali

Alternatif jawaban D seluruhnya 7 kali

Jadi jumlah seluruh frekuensi adalah 272 kali

Maka nilai N dapat diketahui yaitu :

$$N = FA + FB + FC + FD$$

$$N = 68 + 178 + 19 + 7$$

$$N = 272$$

Setelah diketahui N berjumlah 272 maka selanjutnya dicari nilai F dan untuk mencari nilai F masing-masing diberi bobot terlebih dahulu yaitu :

Option A diberi bobot 4

Option B diberi bobot 3

Option C diberi bobot 2

Option D diberi bobot 1

Sehingga dapat dicari nilai F sebagai berikut :

$$\text{Option A ( 68 x 4 ) } = 272$$

$$\text{Option B (178 x 3 ) } = 534$$

$$\text{Option C ( 19 x 2 ) } = 38$$

$$\underline{\text{Option D ( 7 x 1 ) } = 7}$$

$$\text{Jumlah N } = 272 \quad F = 851$$

Dengan demikian akan diperoleh persentase rata-rata yaitu :

$$P = \left( \frac{F}{N} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{851}{271} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{85100}{271} \right) : 4$$

$$P = 314,02 : 4$$

$$P = 78,50\%$$

Dari analisa di atas dapat diketahui bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dikatakan

**SANGAT BAIK** atau **SANGAT BERPENGARUH** dengan jumlah nilai 78,50 %. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 76%-100% adalah sangat baik atau sangat berperan, 56% - 75% adalah baik atau berperan, 40% - 50% adalah cukup baik atau cukup berperan dan 0 %-40% adalah tidak baik atau tidak berperan.

Berikut adalah paparan analisa terhadap masing-masing item berdasarkan data jawaban responden yang dibuat berdasarkan frekuensi dan persentase masing-masing option, analisa selengkapnya adalah sebagai berikut :

25. Dari tabel nomor 25 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 5 atau 14,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
26. Dari tabel nomor 26 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan B mempunyai nilai 25 atau 73,5%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 6 atau 17,6%
27. Dari tabel nomor 27 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 10 atau 29,4%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,6%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
28. Dari tabel nomor 28 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 8 atau 23,5%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 1 atau 2,9%
29. Dari tabel nomor 29 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 9 atau 26,5%, pilihan B mempunyai nilai 21 atau 61,8%, pilihan C mempunyai nilai 4 atau 11,7%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

30. Dari tabel nomor 30 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 16 atau 47,0%, pilihan B mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan C mempunyai nilai 1 atau 2,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
31. Dari tabel nomor 31 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 11 atau 32,3%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
32. Dari tabel nomor 32 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 7 atau 20,5%, pilihan B mempunyai nilai 24 atau 70,5%, pilihan C mempunyai nilai 3 atau 8,8%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

## 2. Faktor Internal

**Tabel 45**  
**Faktor Internal**

No	Tabel	A		B		C		D	
		P	F	P	F	P	F	P	F
33	39	17	50%	17	50%	-	-	-	-
34	40	10	29,4%	22	64,7%	2	5,9%	-	-
35	41	12	35,3%	20	58,8%	2	5,9%	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>		<b>59</b>		<b>4</b>			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi pilihan adalah :

Alternatif jawaban A seluruhnya	39 kali
Alternatif jawaban B seluruhnya	59 kali
Alternatif jawaban C seluruhnya	4 kali
<u>Alternatif jawaban D seluruhnya</u>	<u>0 kali</u>
Jadi jumlah seluruh frekuensi adalah	102 kali

Maka nilai N dapat diketahui yaitu :

$$N = FA + FB + FC + FD$$

$$N = 39 + 59 + 4 + 0$$

$$N = 102$$

Setelah diketahui N berjumlah 104 maka selanjutnya dicari nilai F dan untuk mencari nilai F masing-masing diberi bobot terlebih dahulu yaitu :

Option A diberi bobot 4

Option B diberi bobot 3

Option C diberi bobot 2

Option D diberi bobot 1

Sehingga dapat dicari nilai F sebagai berikut

$$\text{Option A } (39 \times 4) = 156$$

$$\text{Option B } (59 \times 3) = 177$$

$$\text{Option C } (4 \times 2) = 8$$

$$\underline{\text{Option D } (0 \times 1) = 0}$$

$$\text{Jumlah N} = 102 \quad F = 341$$

Dengan demikian akan diperoleh persentase rata-rata yaitu :

$$P = \left( \frac{F}{N} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{341}{102} \times 100\% \right) : 4$$

$$P = \left( \frac{34100}{102} \right) : 4$$

$$P = 334,31 : 4$$

$$P = 83,58\%$$

Dari analisa di atas dapat diketahui bahwa faktor internal yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dikatakan **SANGAT BAIK** atau **SANGAT BERPENGARUH** dengan jumlah nilai 83,58%. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 76%-100% adalah sangat baik atau sangat berperan, 56% - 75% adalah baik atau berperan, 40% - 50% adalah cukup baik atau cukup berperan dan 0 %-40% adalah tidak baik atau tidak berperan.

Berikut adalah paparan analisa terhadap masing-masing item berdasarkan data jawaban responden yang dibuat berdasarkan frekuensi dan persentase masing-masing option, analisa selengkapnya adalah sebagai berikut :

25. Dari tabel nomor 33 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan B mempunyai nilai 17 atau 50%, pilihan C mempunyai nilai 0 atau 0%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
26. Dari tabel nomor 34 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 10 atau 29,4%, pilihan B mempunyai nilai 22 atau 64,7%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%
27. Dari tabel nomor 35 dapat diketahui pilihan A mempunyai nilai 12 atau 35,3%, pilihan B mempunyai nilai 20 atau 58,8%, pilihan C mempunyai nilai 2 atau 5,9%, pilihan D mempunyai nilai 0 atau 0%

### **C. Analisa Hasil Wawancara Penulis Dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor**

Dari hasil wawancara penulis dengan pimpinan CV. Pangeran mas International Tailor berkenaan dengan masalah yang diteliti, dapat diambil beberapa kesimpulan tentang usaha-usaha dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan yang tujuannya adalah tercapainya tujuan perusahaan, yaitu :

#### **1. Komunikasi Yang Efektif**

Untuk mensukseskan jalannya perusahaan maka perlu adanya komunikasi yang efektif dan mudah dipahami oleh semua karyawan. Seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan dengan sesama karyawan. Dengan komunikasi yang baik, efektif, ramah, penuh kekeluargaan dan mudah dipahami maka akan meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

#### **2. Motivasi**

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan karena berkaitan dengan loyalitas, kinerja dan dedikasinya kepada perusahaan. Memberikan motivasi yang dilakukan dengan bahasa yang santun, ramah, penuh kekeluargaan, sangat menyentuh dan merasa diperhatikan maka dengan ini karyawan akan termotivasi.

#### **3. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah salah satu faktor utama untuk suksesnya sebuah usaha atau jalannya perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan salah satu cara untuk menegakkan

kedisiplinan adalah dengan memberikan sangsi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dan sejauh ini belum ada sangsi yang diberikan kepada karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan baik adanya.

#### **4. Kesejahteraan Yang Adil**

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja yang nantinya akan menghasilkan kinerja dan dedikasi yang baik adalah dengan memberikan kesejahteraan yang baik dan adil. Dan perusahaan sudah menyesuaikan dengan kemampuannya semaksimal mungkin sesuai dengan ukurannya.

#### **5. Perlindungan Sumber Daya Manusia**

Memberikan proteksi atau perlindungan kepada karyawan yang memiliki skill atau keahlian perlu dan harus dilaksanakan, karena mereka adalah salah satu kunci suksesnya jalannya perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk mencari karyawan baru yang memiliki keahlian dan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan terkadang sulit untuk didapatkan. Dan semua karyawan yang telah bergabung dan bekerja di perusahaan ini semuanya mendapat perlindungan yang sama.

#### **6. Menjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis Dengan Semua Karyawan**

Suasana nyaman dan kondusif di dalam perusahaan sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja. Untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kaitannya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan semua karyawan adalah dengan berkomunikasi secara baik, santun, ramah dan penuh kekeluargaan. Dan yang tak kalah penting adalah memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja untuk menuangkan semua kreasi dan inovasinya, karena



pekerjaan di perusahaan ini adalah pekerjaan seni dan jasa yang menginginkan kebebasan berkreasi dan berinovasi tetapi tidak menyalahi atau keluar dari prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **7. Kepemimpinan yang efektif**

Perusahaan atau organisasi seperti apapun bentuknya harus memiliki pemimpin, karena pemimpin adalah faktor penentu dalam sukses dan gagalnya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam memimpin perusahaan atau organisasi, seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Dimana gaya tersebut akan mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan**

Dari penyajian data pada bab III dan analisa data pada bab IV, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu : Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan adalah **Baik** atau **Berperan** dengan nilai 74,22%. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 56%-75% berada pada bentuk **Baik** atau **Berperan**. Angka persentase rata-rata tersebut merupakan bentuk Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.

##### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.**

###### **a. Faktor Eksternal**

Faktor Eksternal diantaranya : Strategi organisasi, struktur wewenang, peraturan, sumber-sumber daya perusahaan, proses seleksi, penilaian prestasi dan sistem imbalan, budaya organisasi dan faktor

lingkungan fisik jika diterapkan secara tepat dan proposional maka akan dapat memicu dan meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari analisa data yang menunjukkan bahwa faktor eksternal **Sangat Berpengaruh** terhadap Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dengan nilai 78,50%. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 75%-100% berupa pada bentuk **Sangat Baik** atau **Sangat Berpengaruh.**

b. Faktor Internal

Faktor internal seperti : Kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan karakteristik kepribadian harus dijaga dan ditingkatkan guna mengoptimalkan kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada analisa data yang menunjukkan bahwa faktor internal **Sangat Berpengaruh** terhadap Peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan dengan nilai 83,57%. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada bab I (Pendahuluan) bahwa persentase pada kategori 75%-100% berupa pada bentuk **Sangat Baik** atau **Sangat Berpengaruh.**

## **B. Saran**

Dari kesimpulan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan saran-saran sehingga tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami isi yang terkandung dalam skripsi ini. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini, kepada pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor untuk menjaga dan lebih meningkatkan perannya dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.
2. Dengan adanya penelitian ini, kepada karyawan untuk CV. Pangeran Mas International Tailor untuk lebih disiplin, kreatif, inovatif dan memiliki kinerja dan dedikasi yang baik untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas baik.
3. Karyawan yang cukup banyak dan heterogen menimbulkan problem di perusahaan, maka sebagai pimpinan harus meningkatkan komunikasi efektif dengan semua karyawan untuk meminimalisir problem-probelem yang timbul yang akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.
4. Dan bagi peniliti diharapkan untuk lebih teliti dalam mengkaji tentang komunikasi organisasi, kinerja dan dedikasi dalam organisasi yang nantinya akan berguna dalam kehidupan bermasyarakat
5. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan lebih baiknya skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berry, Davit, 1983, *Sosiologi Sosial*, CV. Rajawali.
- Kartono, Kartini, 1991, *Pimpinan Dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- Badudu, J.S, dkk, 1994, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Arikunto, Suharsini, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta, PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN.
- Tasmara, Toto, 1997, *Komunikasi Dakwah*, Jakarta, Gaya Media Pratama.
- Muhammad, Arni, 2000, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Widjaja, 2000, *Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Panuju, Redi, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Pace, R.Wayne, dkk, 200, *Komunikasi Organisasi*, Bandung, CV. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta, PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T.Hani, 2003, *Manajemen Edisi Ke 2*, Yogyakarta
- Cangara, Hafied, 2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rahmat, Jalaluddin, 2005, *Psikologi Komunikasi*, Bandung, Rosda Karya.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *KBBI EDISI KE TIGA*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Sudijono, Anas, 2006, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Andi Offset
- <http://www.fadlie.web.id>.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- |          |      |   |
|----------|------|---|
| Lampiran | I    | Angket Penelitian   |
| Lampiran | II   | Angket Wawancara Dengan Pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor  |
| Lampiran | III  | Foto Dokumentasi Di Lokasi Penelitian   |
| Lampiran | IV   | Surat Penunjukan Pembimbing   |
| Lampiran | V    | Naskah Riset Dan Proposal   |
| Lampiran | VI   | Surat Pengantar Mengadakan Penelitian Dari Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi  |
| Lampiran | VII  | Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi Dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Riau. |
| Lampiran | VIII | Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi Dari Badan Informasi, Komunikasi Dan Kesatuan Bangsa Kota Pekanbaru   |
| Lampiran | IX   | Surat Keterangan Telah Mengadakan Riset Dan Pengumpulan Data Dari CV. Pangeran Mas International Tailor   |

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Sarana dan prasarana di CV. Pangeran Mas International Tailor..	51
Tabel 2 Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor menurut jenis kelamin .....	54
Tabel 3 Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor menurut tingkat pendidikan .....	55
Tabel 4 Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor menurut tingkat umur.....	55
Tabel 5 Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor menurut lama bekerja.....	56
Tabel 6 Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor menurut Agama .....	56
Tabel 7 Responden di CV. Pangeran Mas International Tailor berdasarkan jenis kelamin .....	59
Tabel 8 Responden di CV. Pangeran Mas International Tailor berdasarkan tingkat pendidikan .....	60
Tabel 9 Responden di CV. Pangeran Mas International Tailor berdasarkan berdasarkan tingkat umur .....	60
Tabel 10 Responden di CV. Pangeran Mas International Tailor berdasarkan lama bekerja.....	61
Tabel 11 Responden di CV. Pangeran Mas International Tailor berdasarkan agama.....	61
Tabel 12 Peran komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	62
Tabel 13 Hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	62
Tabel 14 Peran komunikasi antara karyawan dan pimpinan di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	63
Tabel 15 Hubungan komunikasi antara karyawan dan pimpinan di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	63
Tabel 16 Hubungan komunikasi sesama karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor .....	64
Tabel 17 Hubungan komunikasi sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	64
Tabel 18 Bahasa yang disampaikan dalam penyampaian pesan.....	65
Tabel 19 Terjadi hambatan atau kendala dalam memahami komunika ....	69

Tabel	20	Pimpinan memberi motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	66
Tabel	21	Karyawan termotivasi dalam bekerja setelah pimpinan memberi motivasi.....	67
Tabel	22	Pimpinan pernah memberi sangsi atau hukuman kepada karyawan.....	67
Tabel	23	Sangsi atau hukuman dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.....	68
Tabel	24	Kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan dedikasi karyawan.....	68
Tabel	25	Pimpinan memberi kesejahteraan yang baik kepada karyawan ...	69
Tabel	26	Pimpinan memberi perlindungan sumber daya manusia dengan baik kepada karyawan.....	69
Tabel	27	Pemeliharaan hubungan kerja berjalan baik dan meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	70
Tabel	28	Sistem kontrak kerja yang diterapkan sudah tepat.....	70
Tabel	29	Sistem kontrak kerja yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	71
Tabel	30	Pimpinan perlu memperbaiki dan menata sistem kontrak kerja yang telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	72
Tabel	31	Strategi yang diterapkan pimpinan deapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	72
Tabel	32	Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.....	73
Tabel	33	Karyawan siap menjalankan peraturan-peraturan perusahaan untuk memajukan perusahaan.....	74
Tabel	34	Sumber-sumber daya perusahaan seperti sumber daya manusia, mesin-mesin produksi dan teknologi informasi dapat menunjang kinerja dan dedikasi karyawan .....	74
Tabel	35	Proses seleksi dalam penerimaan karyawan untuk mendapatkan karyawan berkinerja dan berdedikasi baik.....	75
Tabel	36	Penilaian prestasi kerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih adil.....	75
Tabel	37	Budaya kerja yang disiplin, kreatif, inovatif dan tepat waktu dapat menunjang kinerja dan dedikasi karyawan .....	76
Tabel	38	Lingkungan fisik seperti sarana dan prasarana dapat menunjang kinerja dan dedikasi karyawan.....	77
Tabel	39	Kesehatan dan kemampuan fisik dapat menunjang kinerja dan dedikasi karyawan.....	77
Tabel	40	Kemampuan intelektual dan keahlian (skill) dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	78



Tabel	41	Sebagai karyawan harus siap dikritik, memiliki inovasi dan siap bekerja sama dalam organisasi.....	78
Tabel	42	Rekapitulasi jawaban responden peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	85
Tabel	43	Rekapitulasi jawaban angket mengenai peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan.....	92
Tabel	44	Faktor Eksternal .....	97
Tabel	45	Faktor Internal.....	10

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1 Skema struktur organisasi CV. Pangeran Mas International Tailor	50
Gambar 2 Peta Lokasi Penelitian Di CV. Pangeran Mas International Tailor ..	57

## Angket Penelitian

### Petunjuk Pengisian Angket.....!

1. Angket ini semata-mata bertujuan ilmiah dan tidak ada pengaruhnya terhadap diri anda.
2. Jangan sampai tidak menjawab
3. Bacalah secara seksama dan cermat dan kami harap kejujurannya dalam menjawab.
4. Lingkarilah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat.

### Data.

1. Apakah jenis kelamin anda ?  
a. Laki-laki b. Perempuan
2. Apakah pendidikan anda ?  
a. Perguruan tinggi. b. SLTA c. SLTP d. SD
3. Berapakah umur anda ?  
a. 15-20 b. 21-25 c. 26-30 d. 31 tahun keatas.
4. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini ?  
a. 0-1 b. 2-3 c. 4-5 d. 6 tahun keatas
5. Apa agama yang anda anut ?  
a. Islam b. Kristen c. Hindu d. Budha

### Opini

#### **A. Bagaimana peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?**

6. Menurut saudara bagaimana peran komunikasi antara pimpinan dan karyawan di tempat anda bekerja ?  
a. Sangat efektif b. Efektif c. Tidak efektif d. Sangat tidak efektif.
7. Menurut saudara bagaimana komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang terjalin selama ini ?  
a. Sangat baik b. Baik c. Tidak baik d. Sangat tidak baik
8. Menurut saudara bagaimana peran komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang terjalin selama ini ?  
a. Sangat efektif b. Efektif c. Tidak efektif d. Sangat tidak efektif
9. Menurut saudara bagaimana hubungan komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang terjalin selama ini ?  
a. Sangat harmonis b. Harmonis c. Tidak harmonis d. Sangat tidak harmonis
10. Menurut saudara bagaimana komunikasi sesama karyawan yang terjalin selama ini ?  
a. Sangat efektif b. Efektif c. Tidak efektif d. Sangat tidak efektif

11. Menurut saudara apakah komunikasi sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat meningkat b. Meningkat c. Tidak meningkat d. Sangat tidak meningkat
12. Menurut saudara apakah bahasa yang digunakan untuk menyampaikan pesan mudah dipahami ?  
a. Sangat mudah b. Mudah c. Tidak mudah d. Sangat tidak mudah
13. Menurut saudara apakah pernah terjadi hambatan atau kendala dalam memahami komunikasi ?  
a. Sangat pernah b. Pernah c. Tidak pernah d. Sangat tidak pernah
14. Menurut saudara apakah pimpinan pernah memberikan motivasi kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasinya?  
a. Sangat pernah b. Pernah c. Tidak pernah d. Sangat tidak pernah
15. Menurut saudara apakah anda termotivasi dalam bekerja setelah setelah pimpinan memberikan motivasi ?  
a. Sangat termotivasi b. Termotivasi c. Tidak termotivasi d. Sangat tidak termotivasi
16. Menurut saudara apakah pimpinan pernah memberikan sangsi atau hukuman kepada karyawan ?  
a. Sangat pernah b. Pernah c. Tidak pernah d. Sangat tidak pernah
17. Menurut saudara apakah sangsi atau hukuman itu dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan ?  
a. Sangat disiplin b. Disiplin c. Tidak disiplin d. Sangat tidak disiplin
18. Menurut saudara apakah kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat meningkat b. Meningkat c. Tidak meningkat d. Sangat tidak meningkat
19. Menurut saudara apakah pimpinan memberikan kesejahteraan yang baik kepada karyawan ?  
a. Sangat baik b. Baik c. Tidak baik d. Sangat tidak baik
20. Menurut saudara apakah pimpinan memberikan perlindungan kerja kepada karyawan dengan baik ?  
a. Sangat baik b. Baik c. Tidak baik d. Sangat tidak baik
21. Menurut saudara apakah pemeliharaan hubungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat meningkat b. Meningkat c. Tidak meningkat d. Sangat tidak meningkat
22. Menurut saudara apakah sistem kontrak kerja yang selama ini telah berjalan sudah tepat ?  
a. Sangat tepat b. Tepat c. Tidak tepat d. Sangat tidak tepat

23. Menurut saudara apakah sistem kontrak kerja yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan berjalan baik dan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat meningkat b.Meningkat. c.Tidak meningkat d sangat tidak meningkat
24. Menurut saudara apakah pimpinan perlu memperbaiki sistem kontrak kerja untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat perlu b.Perlu c. Tidak perlu d. Sangat tidak perlu

**B. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi peran komunikasi organisasi pimpinan CV. Pangeran Mas International Tailor dalam meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?**

**a. Faktor Eksternal**

25. Menurut saudara apakah strategi organisasi yang di terapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat meningkat b.Meningkat c.Tidak meningkat d.Sangat tidak meningkat.
26. Menurut saudara apakah pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya ?  
a. Sangat sesuai b.Sesuai c.Tidak sesuai d. Sangat tidak sesuai
27. Menurut saudara apakah anda siap mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan untuk memajukan perusahaan ?  
a. Sangat siap b.Siap c Tidak siap d.Sangat tidak siap
28. Menurut saudara sumber-sumber daya organisasi seperti SDM, mesin-mesin dan teknologi informasi yang dimiliki perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan ?  
a. Sangat menunjang b.Menunjang c.Tidak menunjang d.Sangat tidak menunjang.
29. Menurut saudara apakah penerimaan karyawan harus melalui proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja dan berdedikasi baik ?  
a. Sangat harus b.Harus c.Tidak harus d.Sangat tidak harus
30. Menurut saudara apakah penilaian prestasi kerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih adil penting dilakukan ?  
a. Sangat penting b.Penting c.Tidakpenting d.Sangat tidak penting
31. Menurut saudara apakah budaya kerja yang disiplin, kreatif, inovatif dan tepat waktu dapat menunjang kinerja dan dedikasi Karyawan ?  
a. Sangat menunjang b.Menunjang c.Tidak menunjang d.Sangat tidak menunjang
32. Menurut saudara apakah lingkungan fisik seperti sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan dapat menunjang terhadap kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat menunjang b.Menunjang c.Tidak Menunjang  
d. Sangat tidak menunjang

**b. Faktor Internal**

33. Menurut saudara apakah kesehatan fisik penting dalam menunjang kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat Menunjang b. Menunjang c. Tidak Menunjang d. Sangat tidak menunjang.
34. Menurut saudara apakah kemampuan intelektual dan keahlian (skill) dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan ?  
a. Sangat Meningkatkan b. Meningkatkan c. Tidak Meningkatkan d. Sangat tidak meningkat
35. Menurut saudara sebagai karyawan apakah siap di kritik, harus memiliki inovasi dan mampu bekerja sama dalam organisasi ?  
a. Sangat siap b. Siap c. Tidak siap d. Sangat tidak siap.

## **WAWANCARA DENGAN PIMPINAN CV. PANGERAN MAS**

### **INTERNATIONAL TAILOR**

#### **Petunjuk Menjawab Pertanyaan.**

1. Pertanyaan atau Wawancara ini semata-mata untuk penelitian ilmiah dan tidak ada sangkut-pautnya dengan kinerja Bapak di CV. Pangeran Mas International Tailor
2. Pertanyaan harus dijawab dengan jujur dan proposional
3. Atas kesediaan Bapak pimpinan diwawancarai kami ucapkan terima kasih.

#### **Pertanyaan**

1. Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan yang terjalin selama ini ?
2. Bagaimana komunikasi antara sesama karyawan yang terjalin selama ini ?
3. Apakah komunikasi yang terjalin selama ini antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan ?
4. Apakah bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan di lingkungan kerja mudah dan dapat dipahami oleh semua anggota organisasi ?
5. Apakah ada dan pernah terjadi hambatan atau kendala dalam memahami pesan atau komunikasi dari pimpinan kepada karyawan dan sebaliknya ?
6. Bagaimana cara pimpinan memberi motivasi kepada karyawan dan apakah karyawan termotivasi ?
7. Apakah pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan?.
8. Apakah pimpinan memberi kasejahteraan yang adil kepada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya ?
9. Apakah pimpinan memberi perlindungan kerja kepada karyawan terutama yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang kerja di perusahaan ini ?
10. Bagaimana pimpinan menjalin dan menjagahubungan kerja dengan karyawan ?
11. Seperti apa sistem kontrak kerja yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan ini ?
12. Apakah sistem kontrak kerja yang diterapkan dapat menunjang dan meningkatkan produktivitas, kinerja dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan ?
13. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam usaha meningkatkan kinerja dan dedikasi karyawan di perusahaan ini ?
14. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di perusahaan ini ?
15. Sejarah berdirinya CV. Pangeran Mas International Tailor
  - a. Visi dan Misi
  - b. Badan Hukum, Budaya Kerja dan Motto
  - c. Struktur organisasi
  - d. Personalia Kepengurusan
  - e. Tugas Dan Tanggung Jawab
  - f. Sarana dan prasarana
  - g. Keadaan Karyawan di CV. Pangeran Mas International Tailor.